

N° 123

# SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1992 - 1993

---

Annexe au proces-verbal de la séance du 15 décembre 1992.

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, MODIFIÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, relatif à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage,*

Par M. Louis SOUVET,

Sénateur.

---

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, *président* ; Jacques Bimbenet, Claude Huriet, Franck Sérusclat, Louis Souvet, *vice-présidents* ; Mme Marie-Claude Beaudeau, M. Charles Descours, Mme Marie-Madeleine Dieulangard, MM. Roger Lise, *secrétaires* ; Louis Althapé, José Balarello, Henri Belcour, Jacques Bialski, Paul Blanc, Marc Boeuf, André Bohl, Eric Boyer, Louis Boyer, Louis Brives, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Jean-Paul Delevoye, François Delga, Mme Michelle Demessine, MM. Jean Dumont, Léon Fatous, Jean Faure, Alfred Foy, Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis, MM. Roland Huguet, André Jourdain, Philippe Labeyrie, Henri Le Breton, Marcel Lesbros, Simon Loueckhote, François Louisy, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, Philippe Marini, Charles Metzinger, Mme Helene Missoffe, MM. Georges Mouly, Louis Philibert, Guy Robert, Mme Nelly Rodi, MM. Gérard Roujas, Bernard Seillier, Pierre-Christian Taittinger, Martial Taugourdeau, Alain Vasselle.

Voir les numéros :

Sénat : Première lecture : 514 (1991-1992), 16 et T.A. 12 (1992-1993).

Deuxième lecture : 97 (1992-1993).

Assemblée nationale (9<sup>e</sup> législ.) : Première lecture : 3009, 3106 et T.A. 750.

---

Travail.

## SOMMAIRE

---

	Pages
TRAVAUX DE LA COMMISSION .....	5
EXPOSE GENERAL .....	9
EXAMEN DES ARTICLES .....	13
TITRE PREMIER : DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....	13
<i>Article premier</i> : Régimes légal et conventionnel des heures complémentaires .....	13
<i>Art. 2 bis</i> : Information du comité d'entreprise .....	14
<i>Art. 2 ter</i> : Informations du comité d'entreprise .....	15
<i>Art. 3</i> : Institution d'un abattement sur les cotisations sociales patronales .....	15
<i>Art. 4</i> : Rétroactivité des dispositions relatives à l'abattement des cotisations sociales .....	18
<i>Art. 4 bis</i> : Information du tribunal en cas de litige sur les horaires de travail .....	19
<i>Art. 4 ter</i> : Rapport au Parlement .....	20
<i>Art. 5 bis A</i> : Rapport au Parlement .....	20
<i>Art. 5 bis</i> : Protection sociale des tuteurs bénévoles en cas d'accidents du travail .....	20
TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ASSURANCE CHOMAGE .....	21
<i>Art. 8</i> : Modalités de financement de l'allocation d'assurance chômage .....	21
<i>Art. 8 bis</i> : Information des organismes de chômage en cas de requalification du licenciement .....	22
TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN .....	23
<i>Art. 11</i> : Généralisation de la déclaration préalable d'embauche auprès des organismes de protection sociale .....	23
TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX MESURES D'EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES .....	24
TITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT ET AUX LIBERTES INDIVIDUELLES .....	25
<i>Art. 14</i> : Protection des libertés individuelles et de la vie privée .....	26
<i>Art. 15</i> : Collecte d'informations et méthodes d'évaluation ....	29

	Pages
	-
<b>Art. 16 : Non discrimination</b> .....	30
<b>Art. 17 : Information du comité d'entreprise</b> .....	30
<b>Art. 18 : Intervention du délégué du personnel en cas d'atteinte au droit des personnes ou aux libertés individuelles</b> .....	32
<b>TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES</b> .....	33
<b>Art. 19 (nouveau) : Financement des centres de formation d'apprentis</b> .....	33
<b>Art. 20 (nouveau) : Financement des centres de formation d'apprentis à recrutement national</b> .....	34
<b>Art. 21 (nouveau) : Reclassement ou licenciement d'un salarié devenu physiquement inapte à son emploi</b> .....	35
<b>Art. 22 (nouveau) : Révision des conventions et accords collectifs</b> .....	36
<b>Art. 23 : Ouverture du droit d'opposition aux avenants conclus antérieurement à la promulgation de la loi</b> .....	38
<b>Art. 24 (nouveau) : Danger grave et imminent sur un chantier du secteur du bâtiment et des travaux publics</b> .....	38
<b>Art. 25 (nouveau) : Assouplissement des conditions de recours aux contrats de retour à l'emploi</b> .....	39
<b>Art. 26 (nouveau) : Formation des intermittents du spectacle</b> ...	40
<b>Art. 27 (nouveau) : Compatibilité entre la profession d'agent artistique et celle d'entrepreneur de spectacle</b> .....	42
<b>Art. 28 (nouveau) Compatibilité entre la profession d'agent artistique et celle d'entrepreneur de spectacle</b> .....	42
<b>Art. 29 : Extension du champ de la licence d'entrepreneur de spectacle à certaines associations</b> .....	43
<b>Art. 30 (nouveau) : Date de versement de la contribution due par les employeurs occupant moins de dix salariés au titre de la formation professionnelle</b> .....	43
<b>Art. 31 (nouveau) : Conditions d'attribution des aides de l'Etat aux entreprises</b> .....	44
<b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....	45
<b>ANNEXES</b> .....	77
<b>Les droits individuels du candidat à l'emploi</b> .....	78
<b>Les droits individuels du salarié dans l'entreprise</b> .....	83

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie sous la présidence de M. Jacques Bimbenet, vice-président, le mardi 15 décembre 1992, la commission des Affaires sociales a procédé à l'examen du rapport de M. Louis Souvet sur le projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en première lecture, relatif à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage.

M. Louis Souvet, rapporteur, a rappelé que le projet de loi initial visait à favoriser le développement du travail à temps partiel, à transcrire dans le code du travail certaines dispositions du protocole d'accord du 18 juillet 1992 sur l'assurance chômage conclu par les partenaires sociaux, et à généraliser la déclaration préalable d'embauche pour lutter contre le travail clandestin. Le Gouvernement y avait ajouté trois amendements relatifs aux dispositifs d'incitation à l'emploi.

Le rapporteur a alors constaté que l'Assemblée nationale, tout en maintenant les grandes lignes du texte original avait supprimé les principaux assouplissements apportés par le Sénat et notamment la possibilité de répartir une partie des heures complémentaires sur l'année et la non-rétroactivité de l'obligation d'embauches compensatoires en contrepartie de l'abattement de charges sociales accordé aux contrats de travail passés avant la promulgation de la loi. Le rapporteur a alors proposé de revenir au texte adopté par le Sénat en première lecture.

Il a ensuite présenté les vingt-trois articles supplémentaires ajoutés au texte par l'Assemblée nationale, soulignant cependant combien les conditions de leur examen étaient regrettables. Les principales dispositions concernent le recrutement et les libertés individuelles des salariés et des candidats à un emploi, l'apprentissage, l'inaptitude physique à l'emploi, les procédures de révision des accords collectifs, les intermittents du spectacle et les contrats de retour à l'emploi.

Avant de conclure, M. Louis Souvet, rapporteur, a présenté plus précisément les dispositions retenues pour encadrer les méthodes et les techniques de recrutement, dont on percevait aujourd'hui certains excès, ainsi que pour préserver le droit des personnes et les libertés individuelles dans un environnement de travail où se multipliaient les technologies de surveillance. Le rapporteur a alors indiqué qu'il proposait d'adopter ces dispositions sous réserve de quelques amendements.

Il a également rappelé le contexte dans lequel étaient présentées les dispositions du projet de loi relatives aux intermittents du spectacle ; à la suite du conflit relatif à l'assurance chômage plusieurs groupes de travail ont été mis en place, afin d'étudier les conditions de travail de la profession. Les modifications du code de

travail et de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles insérées dans le texte figurent parmi les conclusions de ces groupes. Soulignant qu'il n'avait pu consulter les professions concernées, le rapporteur a cependant constaté que ces dispositions avaient été demandées par la profession et figuraient dans l'avis du Conseil économique et social relatif au "spectacle vivant en France". Il a proposé d'adopter ces articles sans modification.

M. Louis Souvet, rapporteur, a alors invité la commission à adopter l'ensemble du projet de loi, sous réserve de ses amendements.

Un large débat s'est alors engagé sur la partie du projet de loi relative aux recrutements et aux libertés individuelles, au cours duquel sont intervenues Mmes Hélène Missoffe, Michelle Demessine et Marie-Madeleine Dieulangard ainsi que MM. Jean Chérioux, Bernard Seillier, Jacques Bimbenet, président, et Louis Souvet, rapporteur. La commission, dans sa majorité, a estimé que ces articles déposés en fin de session en deuxième lecture sur un projet de loi dont l'objet était différent, ne pouvaient être examinés sérieusement, d'autant qu'au premier abord ils semblaient poser des principes que rien ne sanctionnait et qui alourdisaient inutilement le code du travail. Suggérant que ces dispositions fassent l'objet d'un projet de loi spécifique la commission a décidé, contre l'avis de son rapporteur, de rejeter les articles concernés.

La commission a ensuite procédé à l'examen des articles.

A l'article premier relatif aux régimes légal et conventionnel des heures complémentaires, la commission a adopté deux amendements tendant à rétablir le texte adopté en première lecture par le Sénat, puis a adopté l'article ainsi modifié.

Elle a ensuite adopté les articles 2 bis et 2 ter relatifs à l'information du comité d'entreprise. A l'article 3 relatif à l'abattement sur les cotisations sociales patronales, elle a adopté, après les interventions de Mmes Marie-Madeleine Dieulangard, Michelle Demessine, Hélène Missoffe ainsi que de MM. André Bohl, Louis Souvet, rapporteur et Jean Chérioux, six amendements qui, pour l'essentiel, revenaient au texte du Sénat adopté en première lecture.

A l'article 4 relatif à la rétroactivité des obligations associées à l'abattement de cotisations sociales, elle a adopté deux amendements, l'un rédactionnel, l'autre tendant à préciser que l'obligation d'embauches compensatrices ne s'appliquait pas à titre rétroactif. Elle a ensuite adopté l'article ainsi modifié.

Puis la commission, sur la suggestion de Mme Hélène Missoffe et de M. Jean Chérioux a adopté un amendement allégeant la rédaction de l'article 4 bis relatif à l'information du tribunal en cas de litige sur les horaires de travail et a adopté l'article ainsi modifié.

Elle a ensuite adopté les articles 4 bis, 4 ter et 5 bis A sans modification.

A l'article 8 relatif aux modalités de financement de l'assurance chômage, elle a adopté un amendement tendant à supprimer dans le code du travail la référence aux "contributions forfaitaires" versées aux Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC) puis a adopté l'article ainsi modifié.

Elle a ensuite adopté les articles 8 bis et 11 sans modification.

Puis, en conséquence de sa décision de ne pas adopter le dispositif relatif au recrutement et aux libertés individuelles, elle a supprimé les articles 14, 15, 16, 17 et 18.

Elle a ensuite adopté sans modification l'article 19 relatif au financement des centres de formation d'apprentis (C.F.A.). A l'article 30, relatif au financement des centres de formation d'apprentis à recrutement national, elle a adopté un amendement tendant à permettre au conseil régional d'affecter une partie du quota régional de la taxe d'apprentissage à des C.F.A. nationaux et a adopté l'article ainsi modifié.

Après les interventions de MM. André Bohl et Louis Souvet, rapporteur, la commission a adopté l'article 21 relatif au reclassement ou au licenciement d'un salarié devenu physiquement inapte à son emploi.

Elle a ensuite adopté l'article 22 relatif aux modalités de révision des conventions et accords collectifs. A l'article 23 relatif au droit d'opposition aux avenants conclus antérieurement à la promulgation de la loi, elle a adopté un amendement supprimant tout effet rétroactif aux conséquences du droit d'opposition et a adopté l'article ainsi modifié.

La commission a ensuite supprimé l'article 24 relatif à l'intervention du contrôleur du travail en cas de danger grave et imminent sur un chantier du secteur du bâtiment. Elle a ensuite adopté l'article 25 assouplissant les conditions de recours aux contrats de retour à l'emploi ainsi que les articles 26, 27, 28 et 29 relatifs aux intermittents et aux entrepreneurs de spectacle.

Elle a ensuite adopté l'article 30 reportant la date de versement de la contribution due par les employeurs occupant moins de dix salariés au titre de la formation professionnelle.

Enfin, la commission a supprimé l'article 31 relatif aux conditions d'attribution des aides de l'Etat aux entreprises.

Puis elle a adopté l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi relatif à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage revient devant le Sénat en deuxième lecture, après son examen par l'Assemblée nationale le 8 novembre dernier.

Dans son texte initial, le projet de loi avait pour objectifs :

- de développer le travail à temps partiel afin qu'il contribue à la politique de l'emploi par le partage du travail ;

- de transcrire dans le code du travail certaines dispositions du protocole d'accord relatif à l'assurance chômage conclu le 18 juillet 1992 par les partenaires sociaux ;

- de généraliser la déclaration préalable d'embauche aux organismes de sécurité sociale afin de lutter contre le travail clandestin.

Le Gouvernement y avait ajouté, par amendement, un nouveau cas d'exonération de la "contribution Delalande", due par les employeurs en cas de rupture du contrat de travail de salariés âgés de plus de 50 ans, et la prorogation du dispositif d'exonération de charges pour l'embauche d'un premier salarié par une association et pour l'embauche d'un jeune sans qualification (mesure dite "Exo-jeunes").

Le Sénat avait approuvé l'ensemble de ces dispositifs, sans illusion toutefois sur leurs effets en matière d'emploi. Parmi les modifications apportées au projet de loi, les plus importantes concernaient le temps partiel : le Sénat avait ouvert à un accord d'entreprise la faculté de porter le nombre maximum d'heures complémentaires de 10 % au tiers de la durée hebdomadaire de travail inscrite au contrat, il avait institué une possibilité de répartir sur l'année une partie des heures complémentaires, au lieu de n'autoriser cette répartition que dans le cadre de la semaine ou du mois, il avait

apporté des garanties aux salariés pour que les coupures des plages horaires de travail ne soient pas trop nombreuses ; enfin, il avait supprimé la rétroactivité de l'obligation d'embauches compensatoires prévue par le projet de loi en contrepartie de l'abattement de 30 % accordé en cas de transformation d'emploi du temps plein en temps partiel et que ne prévoyait pas la circulaire du 26 août 1992.

Si l'Assemblée nationale n'a pas modifié les grandes orientations du projet de loi, elle a, en revanche, supprimé toute la souplesse et les garanties juridiques que le Sénat avait souhaité introduire dans le dispositif relatif au temps partiel ; les modifications apportées au texte concernent notamment l'annualisation des heures complémentaires, la garantie d'une relative continuité des horaires de travail et la non-rétroactivité des embauches compensatoires. En outre, les apports de l'Assemblée nationale n'évitent pas toujours une certaine suspicion à l'égard des chefs d'entreprise, allant jusqu'à remettre en cause la sécurité des contrats et manifestent souvent un formalisme excessif ; plusieurs dispositions alourdissent les procédures, notamment en prévoyant de nouvelles obligations d'information du comité d'entreprise et apparaissent beaucoup trop directives, ce qui a pour effet de priver les partenaires sociaux d'une part importante de leur pouvoir de négociation.

Aussi, votre commission, refusant cette rigidité excessive, vous proposera de reprendre en grande partie le texte adopté en première lecture.

Mais le projet de loi tel qu'il revient de l'Assemblée nationale s'est enrichi de vingt-trois articles qui n'ont guère de points communs avec le texte initial, sinon qu'ils concernent l'emploi ; le texte s'apparente désormais à un "DDDT" (diverses dispositions du droit du travail). La plupart de ces articles ont été introduits par des amendements du Gouvernement et votre commission ne peut que regretter, une nouvelle fois, les conditions qui lui sont imposées pour examiner ces dispositions qui, pour la plupart, sont loin d'être mineures. Ainsi n'a-t-elle pas eu la possibilité d'entendre les partenaires sociaux ; cela est d'autant plus regrettable que, en particulier pour les dispositions relatives aux intermittents du spectacle, des négociations sont en cours : il aurait été intéressant de prendre connaissance de leur état d'avancement.

Les articles introduits par l'Assemblée nationale portent sur le recrutement et les libertés des salariés, sur l'apprentissage, sur le sort du salarié devenu inapte à l'emploi qu'il occupait, sur la révision des conventions et accords collectifs, sur la formation des intermittents du spectacle, sur les contrats de retour à l'emploi et, enfin, sur les conditions d'octroi des aides de l'Etat aux entreprises.

Cependant, la commission n'a pas souhaité examiner les articles relatifs au recrutement et aux libertés individuelles, considérant que ceux-ci devaient faire l'objet d'un projet de loi séparé ; ce dispositif original, en raisons des innovations qu'il introduit dans le code du travail, ne saurait être examiné dans la précipitation.

\*

Votre commission vous proposera donc d'adopter l'ensemble du projet de loi sous réserve des orientations indiquées ci-dessus, et des modifications exposées à l'occasion de l'examen des articles.

## EXAMEN DES ARTICLES

### TITRE PREMIER

#### DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

##### *Article premier*

##### **Régimes légal et conventionnel des heures complémentaires**

*(Art. L. 212-4-3 du code du travail)*

L'article L. 212-4-3 du code du travail énonce les mentions devant figurer dans le contrat de travail, obligatoirement passé par écrit, d'un salarié à temps partiel. L'Assemblée nationale a modifié la rédaction adoptée par le Sénat sur trois points.

Tout d'abord, elle a supprimé la possibilité de déroger par un accord d'entreprise à la limite de 10 % d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois pour la porter au tiers de l'horaire de base fixé dans le contrat.

Dans un souci de conciliation, votre commission accepte de reprendre la rédaction originale du projet de loi. En revanche, l'Assemblée nationale ayant supprimé la possibilité, par accord ou convention de branche ou par accord d'entreprise de répartir, exceptionnellement, une partie des heures complémentaires sur l'année, votre commission vous propose de la rétablir.

Il lui semble en effet nécessaire de maintenir une certaine souplesse dans l'utilisation des horaires complémentaires. Cette souplesse n'est pas contradictoire avec l'objectif du projet de loi d'inciter les entreprises à créer des emplois. En effet, d'une part, cette

assouplissement ne saurait nuire au travail intermittent, en raison du faible développement de celui-ci, d'autre part, il ne suscitera pas de fluctuations d'horaires trop grandes pour les salariés puisqu'en tout état de cause, l'horaire hebdomadaire ne pourra dépasser les 30 heures, sauf à perdre le bénéfice de l'abattement.

Enfin, votre commission s'est interrogée sur l'opportunité de calculer le délai de notification au salarié d'une modification de la répartition de ses horaires de travail, non plus en jours ouvrables mais en jours ouvrés ; dès lors ne sont comptés dans le délai que les jours effectivement travaillés par l'entreprise ; en conséquence, le délai sera prolongé d'un jour pour les entreprises ne travaillant pas le samedi. En revanche, cette disposition crée une ambiguïté pour les entreprises travaillant tous les jours (usines à feu continu par exemple). Dans ces conditions, il paraît préférable d'en rester à la notion de jours ouvrables, d'autant que la notion de jours ouvrés n'est pas définie dans le code du travail.

En conséquence, votre commission vous propose de reprendre la rédaction adoptée par le Sénat en première lecture.

Pour toutes ces raisons, votre commission vous propose deux amendements et vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

.....

*Art. 2 bis*

**Information du comité d'entreprise**

*(Art. L. 212-4-5 du code du travail)*

L'article L. 212-4-5 du code du travail relatif à la mise en oeuvre du temps partiel dispose que le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel.

Cet article ajoute aux informations que doit communiquer le chef d'entreprise à cette occasion des informations sur les horaires de travail à temps partiel et sur le nombre de contrats ouvrant droit à l'abattement de 30 %.

Pour votre commission, l'ajout de cette disposition, qui va une fois de plus alourdir le code du travail, ne s'imposait pas : il lui semblait que les informations énumérées ci-dessus seraient tout

naturellement communiquées au comité d'entreprise dans le cadre du bilan.

Cependant, n'ayant pas à formuler d'opposition au fond, elle propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 2 ter*

**Information du comité d'entreprise**

*(Art. L. 432-4-1 du code du travail)*

Cet article a été inséré par l'Assemblée nationale, par coordination avec l'article précédent. Il vise à ajouter aux informations que le chef d'entreprise doit communiquer, chaque trimestre pour les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre pour les autres, au comité d'entreprise, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 3*

**Institution d'un abattement sur les cotisations sociales patronales**

*(Division nouvelle et art. L. 322-12 nouveau du code du travail)*

Cet article crée un nouveau chapitre dans le titre II du Livre III du code du travail ou figurera un article fixant les conditions de l'abattement de charges sociales destiné à compenser les surcoûts liés à l'emploi de salariés à temps partiel. Cette disposition incitative est donc au coeur du dispositif du temps partiel.

Outre deux modifications rédactionnelles, l'Assemblée nationale a apporté six autres modifications dont quatre ne peuvent être acceptées par le Sénat.

1. Par coordination avec la suppression de la possibilité ouverte par le Sénat d'annualiser une partie des heures complémentaires, l'Assemblée nationale a supprimé les dispositions

relatives au calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail permettant de savoir si le contrat ouvre droit à l'abattement, ainsi que la référence aux accords d'entreprise aménageant l'annualisation des heures complémentaires.

Par coordination avec l'amendement adopté à l'article premier, votre commission vous propose un amendement tendant à rétablir ces dispositions.

2. L'Assemblée nationale a supprimé l'obligation de mentionner dans le contrat de travail la garantie d'une période minimale de travail continu et la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours de la même journée ; en revanche, elle a subordonné l'octroi de l'abattement au respect de l'interdiction de prévoir plus d'une interruption au cours de la même journée.

Cette disposition extrêmement restrictive gênera considérablement certaines professions telles que l'hôtellerie, la restauration, la presse ou les transports.

Votre commission vous propose en conséquence un amendement tendant à rétablir la souplesse de ce mécanisme.

3. Pour s'assurer du libre consentement d'un salarié qui signerait un avenant à son contrat de travail afin de travailler à temps partiel, l'Assemblée nationale a précisé que cet avenant devait non seulement être signé de l'intéressé mais en outre comporter des mentions expresses écrites de sa main. Ce formalisme dont on ne voit d'ailleurs pas en quoi il garantit que le salarié ne subira pas de pressions (raison mise en avant à l'Assemblée nationale), a paru excessif à votre commission, d'autant que l'avenant doit déjà, en application de l'article L. 212-4-3, être passé par écrit et signé de l'intéressé. Elle vous propose donc un amendement tendant à supprimer cette disposition.

4. Pour ouvrir droit à l'abattement, le projet de loi fixait deux conditions : l'embauche ne devait pas résulter du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée ou avoir pour conséquence un tel licenciement.

L'Assemblée nationale en a ajouté une troisième : l'embauche ne peut avoir lieu lorsque le salarié a déjà été occupé par le même employeur dans les trois mois précédant cette embauche, à moins qu'elle n'intervienne à l'issue d'un contrat à durée déterminée conclue entre l'employeur et le salarié. Dans la mesure où cette interdiction ne concerne pas les cas de licenciement, visés par ailleurs, on ne voit pas à quoi elle correspond. On n'imagine pas en effet un salarié démissionnant volontairement pour être réembauché puisqu'il lui suffirait de signer un avenant à son contrat. En

revanche, elle semble exclure l'embauche immédiate d'un salarié qui aurait travaillé comme intérimaire pour l'entreprise ; le terme "occupé" est en effet trop vague pour permettre de connaître le lien juridique qui existait entre le salarié et l'entreprise. Cette interdiction ne semble pas justifiée à votre commission. Aussi vous propose-t-elle un amendement de suppression.

L'Assemblée nationale a également introduit une disposition tendant à préciser la procédure lorsque la déclaration faite par l'employeur après embauche d'un salarié à temps partiel ne correspond pas aux obligations que lui impose la loi.

Ce dispositif a paru judicieux à votre commission qui a cependant souhaité le modifier sur plusieurs points :

Il lui a semblé tout d'abord que la rédaction jetait un doute sur la bonne foi de l'employeur.

Il ne lui a pas non plus paru nécessaire de faire vérifier par l'autorité administrative, le respect de toutes les dispositions concernant le travail à temps partiel. Seules les obligations supplémentaires imposées par cet article pour ouvrir droit à l'abattement doivent être vérifiées par l'autorité administrative compétente. A défaut, cette procédure serait particulièrement lourde.

Par ailleurs, lorsque la déclaration de l'employeur n'est pas jugée conforme à ces obligations, l'employeur dispose d'un délai de quinze jours pour s'y conformer. La non-conformité pourra notamment concerner l'absence des mentions devant figurer sur le contrat ou l'insuffisance d'embauches compensatoires. Ce délai a paru trop court à votre commission qui l'a porté à un mois. Il n'est pas sûr en effet que l'employeur pourra procéder, par exemple, à l'embauche d'un jeune sans qualification dans un délai aussi court.

Votre commission vous propose en conséquence un amendement tendant à réécrire l'ensemble de cet alinéa.

En outre, l'Assemblée nationale a précisé que le délai de réponse dont dispose l'administration pour faire connaître sa position lorsqu'un employeur a procédé à un licenciement économique au cours des six mois précédant l'embauche susceptible d'ouvrir droit à l'abattement, pouvait être renouvelé une fois.

Votre commission vous propose de supprimer cette disposition, le délai d'un mois lui paraissant suffisant. Elle vous propose donc un amendement en ce sens.

Enfin, l'Assemblée nationale a supprimé la mention de l'obligation pour le Gouvernement, de présenter un rapport

d'évaluation des effets de ces dispositions. Il s'agissait pour elle de ne pas introduire dans le code du travail une disposition non permanente. Cette obligation sera réintroduite ultérieurement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi modifié.

#### *Art. 4*

### **Rétroactivité des dispositions relatives à l'abattement des cotisations sociales**

Le dispositif d'incitation au temps partiel par l'octroi d'un abattement, a été mis en place par la circulaire gouvernementale du 26 août 1992.

Le présent article, pour valider ces contrats, rend applicables les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail à compter du 1er septembre 1992.

Toutefois, dans les dispositions de l'article L. 322-12 figurent les obligations d'embauches compensatrices qui n'étaient pas mentionnées dans la circulaire du 26 août 1992. Si l'employeur devait, en raison de la rétroactivité, procéder à de telles embauches non prévues initialement, il aurait à assumer des charges susceptibles de remettre en cause les contrats à temps partiel. Aussi, pour maintenir une certaine sécurité contractuelle, le Sénat avait adopté une disposition spécifiant que les contrats ou avenants conclus avant la promulgation de la loi, ouvraient droit à l'abattement de l'article L. 322-12 sans qu'il y ait en contrepartie une obligation d'embauches compensatrices.

L'Assemblée nationale a supprimé cette disposition, considérant que l'obligation d'embauche compensatrice permettait de sanctionner les employeurs qui auraient exercé des pressions sur leurs salariés afin qu'ils signent des avenants à leur contrat.

Outre la suspicion qu'elle jette sur les chefs d'entreprise, cette justification risque de se retourner contre les salariés que les employeurs seraient contraints de licencier faute de pouvoir procéder aux embauches compensatrices alors qu'ils ne les avaient pas prévues.

Pour ces différentes raisons, votre commission vous propose de rétablir par amendement le texte du Sénat.

Elle vous propose également un amendement de coordination afin de tenir compte des modifications proposées à l'article 3.

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

*Art. 4 bis*

**Information du tribunal en cas de litige sur les horaires de travail**

*(Art. L. 212-1-1 nouveau du code du travail)*

Cet article avait été présenté sous forme d'amendement au Sénat, par le groupe communiste, dans une rédaction plus contraignante.

Le Sénat l'avait repoussé pour deux raisons :

- d'une part parce qu'il n'était pas lié au texte en discussion, argument qui, en raison des ajouts de l'Assemblée nationale, n'a plus vraiment de raison d'être ;

- et d'autre part parce qu'il laissait supposer que le chef d'entreprise devait apporter une preuve négative.

La rédaction retenue par l'Assemblée nationale ne présente plus ces ambiguïtés.

Elle dispose qu'en cas de litige, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Ces éléments devraient être d'autant plus facilement fournis que depuis la loi du 3 janvier 1991, l'employeur doit détenir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail des salariés non soumis à un horaire collectif.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement supprimant la deuxième phrase de cet article pour en alléger la rédaction dans la mesure où ces précisions sont inutiles puisqu'elles décrivent le rôle habituel du juge.

*Art. 4 ter*

**Rapport au Parlement**

Cet article reprend la disposition supprimée à l'article 3 ; le Gouvernement devra présenter au Parlement, trois ans après la promulgation de la loi, un rapport d'évaluation des dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail instituant l'abattement.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

.....  
*Art. 5 bis A*

**Rapport au Parlement**

Cet article fait obligation au Gouvernement de présenter au Parlement un rapport d'évaluation de l'application des dispositions relatives à la préretraite progressive (art. L. 322-4 du code du travail).

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

*Art. 5 bis*

**Protection sociale des tuteurs bénévoles en cas d'accidents du travail**

L'article 5 adopté conforme par l'Assemblée nationale, instituait une protection des tuteurs bénévoles contre les risques d'accidents du travail.

Le Sénat, sur proposition de sa commission, avait souhaité mentionner cette protection à l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Il avait donc inséré à cet effet un article additionnel dans le projet de loi.

Cependant, le Gouvernement a inclus dans le projet de loi portant diverses mesures d'ordre social, actuellement devant le Sénat, une disposition analogue. L'Assemblée nationale a, en conséquence, supprimé l'article inséré par le Sénat dans le présent projet de loi.

L'objectif du Sénat ayant été atteint, votre commission vous propose de maintenir la suppression.

**TITRE II**  
**DISPOSITIONS RELATIVES A L'ASSURANCE**  
**CHOMAGE**

.....

*Art. 8*

**Modalités de financement de l'allocation d'assurance chômage**

*(Art. L. 351-3-1 du code du travail)*

Le présent article 8 insère dans le code du travail un article L. 351-3-1 relatif aux modalités de financement, sous forme de contributions, de l'allocation d'assurance chômage.

Parmi ces contributions figurent les contributions forfaitaires à la charge des employeurs à l'occasion de la fin d'un contrat de travail dont la durée permet l'ouverture du droit à l'allocation. Il s'agit de la contribution pour frais de dossier de 1 500 F supprimée par les partenaires sociaux à compter du 1er janvier 1993.

Pour cette raison, le Sénat avait adopté une disposition destinée à supprimer la mention de cette contribution dans le code du travail à partir de cette même date.

L'Assemblée nationale, considérant que la mention de ces contributions forfaitaires dans le code du travail permettait aux partenaires sociaux de les rétablir sans difficulté s'ils le jugeaient utile, a supprimé le texte adopté par le Sénat.

Votre commission considère cependant que les difficultés actuelles de l'UNEDIC justifient amplement que le législateur puisse donner son avis lorsque les modalités de financement de cette institution sont modifiées par les partenaires sociaux.

Il lui paraît donc opportun de supprimer la mention dans le code du travail de ces contributions forfaitaires pour, le cas échéant, pouvoir être consulté au cas où il serait nécessaire de prendre de nouvelles dispositions législatives sur le financement des organismes d'assurance chômage.

En conséquence elle vous propose un amendement tendant à rétablir le texte voté en première lecture.

**Elle vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.**

*Art. 8 bis*

**Information des organismes de chômage en cas de requalification du licenciement**

*(Art. L. 122-14-4 du code du travail)*

Lorsqu'un salarié est licencié pour faute grave ou lourde, l'employeur n'a pas à verser la "contribution Delalande" ; mais si le juge prud'homal considère que le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, l'employeur devra cette contribution.

Un amendement communiste présenté au Sénat tendait à ce que le tribunal ordonne d'office le paiement par l'employeur de la contribution Delalande.

Le Sénat avait rejeté cet amendement au motif que, les conditions étant remplies, l'employeur devait s'acquitter de la contribution sans que le juge prud'homal ait à l'ordonner.

La nouvelle version de cet amendement qui nous revient de l'Assemblée nationale sous forme d'un article additionnel, se contente de prévoir une information des organismes d'assurance chômage par le juge prud'homal qui vient de requalifier le licenciement.

Cette précision paraît en effet opportune, l'organisme d'assurance chômage n'étant pas nécessairement intervenu à l'instance.

En conséquence, votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

.....

## TITRE III

### DISPOSITIONS RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN

#### *Art. 11*

#### **Généralisation de la déclaration préalable d'embauche auprès des organismes de protection sociale**

*(Art. L. 320 du code du travail)*

Cet article prévoit que l'obligation de déclaration préalable à l'embauche aux organismes de protection sociale, expérimentée dans quatre départements, sera généralisée.

Le texte du Gouvernement, comme la rédaction adoptée par le Sénat, prévoyait que cette obligation serait étendue à l'ensemble des départements français avant le 31 décembre 1993.

L'Assemblée nationale en revanche, étend cette obligation à compter du 1er janvier 1993.

Cependant, la rédaction retenue n'a pas supprimé le caractère progressif de sa mise en oeuvre. En outre un décret en Conseil d'Etat doit en fixer les conditions.

Il appartiendra donc au Gouvernement de fixer les modalités pratiques de l'application de cette mesure, sachant que l'équipement des URSSAF en matériel informatique permettant de traiter ces déclarations (15 millions par an) sera long et onéreux.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

**TITRE IV**

**DISPOSITIONS RELATIVES AUX MESURES  
D'EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES**

**Il s'agit d'une division et d'un intitulé nouveau insérés par l'Assemblée nationale. Figurent dans ce titre les deux articles relatifs aux exonérations de charges sociales.**

.....

## TITRE V

### DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT ET AUX LIBERTES INDIVIDUELLES

Le dispositif inséré dans le Titre V du présent projet de loi devait faire l'objet d'un projet de loi distinct : le Gouvernement s'y était engagé lors de la discussion du projet de loi relatif à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, en demandant le retrait d'un amendement concernant les entretiens et les questionnaires d'embauches.

Ce texte, qui comprend cinq articles, insère six articles dans le code de travail et en modifie plusieurs autres ; il a été adopté par l'Assemblée nationale presque sans débat mais a néanmoins fait l'objet de nombreuses consultations auprès des partenaires sociaux qui, sous réserves de certaines réticences sur des dispositions particulières, en ont accepté le principe.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, il s'agit d'adopter une législation protectrice des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives dans des situations où les méthodes et techniques de recrutement et d'évaluation des candidats à un emploi ou de surveillance des salariés prennent une place grandissante, mise en évidence par le rapport de M. Gérard Lyon-Caen sur les "libertés publiques et l'emploi", dont s'inspire le texte qui nous est aujourd'hui présenté (rapport demandé le 18 décembre 1990 par M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Le dispositif proposé concerne deux situations : le recrutement et la surveillance de l'activité des salariés.

Depuis de nombreuses années, les pratiques de recrutement évoluent pour déterminer les meilleurs candidats possibles : aux entretiens classiques, curriculum vitae manuscrit et tests, se sont ajoutés des questionnaires de plus en plus sophistiqués voire incidieux, sans liens apparents directs avec l'emploi postulé, ainsi que des pratiques ésotériques (thème astral, numérologie etc.). Il a même été évoqué à cette occasion le recours à la médecine prédictive. Le texte vise donc à mieux encadrer ces pratiques.

Par ailleurs, le développement des outils technologiques tels que les caméras, les détecteurs magnétiques, les circuits vidéo ou les auto-commutateurs téléphoniques informatisés, permettent de contrôler l'activité ou les déplacements de personnes au sein de

l'entreprise. Le texte propose à cet égard un principe simple de respect des droits des personnes et des libertés collectives et individuelles d'ailleurs inspiré des dispositions à respecter lors de la rédaction du règlement intérieur.

Sur toutes ces questions, on constate une certaine sensibilité des salariés, qui se traduit par un abondant courrier adressé à la Commission nationale informatique et liberté, dont ce n'est cependant pas le rôle, et de nombreuses saisines de l'inspection du travail. Ce texte répond donc à un besoin même si votre commission n'est pas convaincue par la démarche retenue.

Il faut en outre souligner que la législation qui serait ainsi adoptée innove sur bien des points par rapport aux pratiques étrangères, tant en ce qui concerne le recrutement que la protection des droits des salariés. Deux notes de la Division des Etudes de législation comparée du Sénat, annexées au présent rapport, permettent de se faire une idée plus précise de l'état de la législation et de la jurisprudence en Allemagne, en Espagne, en Italie, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

Néanmoins, sans méconnaître l'intérêt que peut présenter un tel dispositif législatif, votre commission a considéré qu'il devait faire l'objet d'un projet de loi séparé, permettant une étude approfondie des principes qu'il pose et de leur mise en oeuvre au sein de l'entreprise. Pour ces raisons, elle vous propose de rejeter l'ensemble de ces articles (art. 14 à 18).

#### *Art. 14*

### **Protection des libertés individuelles et de la vie privée**

#### *Art. L. 120-2 nouveau du code du travail*

### **Restrictions apportées au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives**

L'article L. 120-2 du code du travail énumère les clauses que ne peut contenir le règlement intérieur d'une entreprise. Parmi ces clauses, figure l'interdiction de porter au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne sont pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

C'est cette disposition qui est aujourd'hui placée dans le chapitre préliminaire du Titre II au code du travail afin de la poser comme un principe général régissant les relations entre l'employeur et l'employé ou le candidat à un recrutement. Il convient cependant d'observer que la rédaction est relativement large puisqu'il est précisé que *nul* ne peut apporter au droit des personnes des restrictions.

*Art. L. 121-5 nouveau du code du travail*

**Protection de la vie privée des candidats et des salariés**

Cet article dispose que les informations demandées au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier la capacité à occuper l'emploi proposé ou les aptitudes professionnelles. Sont donc à la fois visées ici les qualifications à occuper un emploi donné et les capacités à évoluer dans l'environnement professionnel. Le second alinéa de ce même article dispose que les informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec un emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Il est ajouté que le candidat à un emploi ou le salarié est tenu de répondre de bonne foi.

Il s'agit donc d'éviter les questionnaires susceptibles de porter atteinte à la vie privée des candidats ou des salariés. La question se pose cependant de savoir où passe la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle notamment lorsqu'il s'agit d'évaluer les aptitudes professionnelles, c'est-à-dire les possibilités d'évolution du salarié.

De fait, le lien direct et nécessaire des informations avec l'évaluation des aptitudes professionnelles sera relativement lâche.

La précision relative à la réponse de bonne foi paraît superfétatoire dans la mesure où la bonne foi doit régir toute relation contractuelle. Néanmoins, elle semble avoir été placée là afin d'équilibrer l'encadrement des demandes d'information.

*Art. L. 900-4-1 du code du travail*

**Protection de la vie privée d'un salarié bénéficiaire d'un bilan de compétences**

L'article L. 900-4-1 du code du travail pose les conditions dans lesquelles peut être effectué un bilan de compétences destiné à permettre au travailleur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation. (Art. L. 900-2, dernier alinéa).

Ces conditions sont le consentement du travailleur, la confidentialité des résultats et la possibilité pour le salarié de refuser sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est donc proposé d'ajouter à ces dispositions l'existence d'un lien direct et nécessaire entre les informations demandées et l'objet d'un bilan tel qu'il est défini à l'art. L. 900-2. S'y ajoute, comme à l'article L. 121-6, une obligation de réponse de bonne foi.

*Art. L. 900-6 nouveau du code du travail*

**Protection de la vie privée des candidats à un stage ou des stagiaires**

Cet article dispose que les candidats à un stage ou les stagiaires ne peuvent se voir demander des informations n'ayant pas de lien direct et nécessaire avec l'action de formation ou l'appréciation de l'aptitude à suivre cette action. Y est également mentionnée l'obligation de bonne foi.

Pour les raisons déjà exposées, votre commission vous propose de supprimer l'article 14.

*Art. 15*

**Collecte d'informations et méthodes d'évaluation**

Cet article insère deux articles nouveaux dans le code du travail.

*Art. L. 121-7 nouveau du code du travail*

**Informations du candidat et du salarié sur les méthodes d'aide au recrutement et d'évaluation professionnelle**

Cet article crée une obligation de transparence sur les méthodes de recrutement et d'évaluation professionnelle des candidats à un emploi ou des salariés. Ceux-ci doivent être informés de ces méthodes préalablement à leur mise en oeuvre. Deux autres conditions doivent être respectées : la confidentialité des résultats et la pertinence des méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation au regard de la finalité poursuivie.

Si la première de ces deux conditions ne présente pas de difficulté particulière puisqu'on la retrouve notamment dans le cadre du bilan de compétences, la seconde n'ira sans doute pas sans poser quelques problèmes ; il s'agit d'éviter que ne soient utilisées des techniques ésotériques de recrutement ou d'évaluation. Si la finalité de cette disposition doit être approuvée, il n'en reste pas moins que la façon d'apprécier la pertinence de ces méthodes au regard du but poursuivi reste inconnue. On peut craindre dans ces conditions que la pertinence ne puisse être définie que par le juge.

Il faut enfin noter que la généralité de la rédaction rend ce texte applicable aux employeurs, aux organismes de formation ou de bilan de compétences ainsi qu'aux conseils en recrutement. Ces dispositions conduiront sans doute les entreprises et les différents organismes intervenant en matière de recrutement ou d'évaluation à se conformer à des codes de déontologie, comme certains d'entre eux ont commencé à le faire.

*Art. L. 121-8 nouveau du code du travail*

**Interdiction de collecter des informations à l'insu d'un candidat  
ou d'un salarié**

Cet article institue une obligation de loyauté dans la collecte d'informations sur un candidat ou un salarié. Ce principe est déjà mentionné à l'article 25 de la loi n° 78-17 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

**Votre commission vous propose de supprimer cet article.**

*Art. 16*

**Non-discrimination**

*(Art. L. 122-45 du code du travail)*

Cet article propose une réécriture de l'article L. 122-45 relatif à l'interdiction des discriminations fondées sur l'origine, le sexe, les moeurs, la situation de la famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les convictions religieuses, la participation à un mouvement de grève, l'état de santé ou un handicap afin de rendre ces dispositions applicables au candidat à un emploi.

Il est donc précisé qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement pour les motifs annoncés ci-dessus. Dans tous les cas, la sanction est la nullité de plein droit.

**Votre commission vous propose de supprimer cet article.**

*Art. 17*

**Information du comité d'entreprise**

*(Art. L. 432-2-1 nouveau du code du travail)*

L'article L. 432-2-1 nouveau à insérer dans le code du travail crée trois nouvelles obligations d'information du comité

d'entreprise, venant s'ajouter aux nombreuses informations déjà prévues par le code.

Le premier alinéa dispose que le comité d'entreprise est informé sur les méthodes techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Cette obligation d'information s'inscrit dans la logique de l'intervention du comité d'entreprise en matière de formation ou lors de l'introduction dans l'entreprise de mutations techniques importantes et rapides.

Le deuxième alinéa dispose que le comité d'entreprise est informé sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. L'utilisation de plus en plus rapide de l'informatique peut, en effet, poser des problèmes au regard des libertés individuelles.

Il importe donc que ne soient pas mis en place des traitements automatisés susceptibles d'y porter atteinte. L'information du comité d'entreprise constitue, à cet égard, une garantie.

Enfin, le troisième alinéa dispose que le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre de l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Là, encore, cette information offre une garantie en matière de libertés individuelles ou collectives et d'atteinte à la vie privée.

Le recours, de plus en plus fréquent, à des appareillages électroniques sophistiqués comme les cartes magnétiques, les auto-commutateurs téléphoniques, ou les dispositifs de surveillance vidéo et magnétiques comporte des risques non négligeables d'atteinte aux libertés des personnes dans l'entreprise sans rapport avec les activités de cette entreprise.

**Votre commission vous propose de supprimer cet article.**

**Art. 18**

**Intervention du délégué du personnel en cas d'atteinte au droit  
des personnes ou aux libertés individuelles**

*(Art. L 422-1-1 nouveau du code du travail)*

Cet article, dont la rédaction est partiellement inspirée de l'article L. 231-9 du code du travail, définissant la mission du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail en cas de danger grave et imminent, confie au délégué du personnel la mission de veiller au respect des droits des personnes et des libertés individuelles au sein de l'entreprises. Si celui-ci constate de lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié qu'une atteinte aux droits et libertés n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci, après enquête, doit prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de divergence d'appréciation ou si cette procédure n'aboutit pas, c'est le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé. Le juge peut alors ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte aux droits et libertés, et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

**Votre commission vous propose de supprimer cet article.**

## TITRE VI

### DISPOSITIONS DIVERSES

*Art. 19 (nouveau)*

#### **Financement des centres de formation d'apprentis**

*(Art. 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984)*

Alors que l'on cherche à développer l'apprentissage, on constate actuellement que les centres de formation d'apprentis éprouvent de plus en plus de difficultés à être financés. C'est notamment le cas des centres de formation d'apprentis proposant des formations à caractère industriel. En effet, les régions consacrent l'essentiel de leur participation au financement des centres de formation d'apprentis proches des milieux artisanaux. Cet article vise donc à trouver de nouvelles sources de financement pour les CFA.

A cette fin, il est proposé qu'une partie des sommes versées au titre du 0,1 % destiné à la formation des jeunes en alternance puisse servir au financement des CFA. Ces fonds sont en effet excédentaires (environ un milliard de francs). Il est donc proposé de permettre aux organismes collecteurs chargés de recueillir ces fonds d'en affecter tout ou partie à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions. La part et les conditions d'affectation de ces fonds doivent être prévues par un accord de branche selon des modalités qui seront arrêtées dans le cadre de la négociation quinquennale de branche (*art. L 933-2*). Votre commission approuve cet élargissement des possibilités de financement de CFA qui, d'ailleurs, semblent avoir été favorablement accueillies par l'ensemble des partenaires sociaux et vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 20 (nouveau)*

**Financement des centres de formation d'apprentis à  
recrutement national**

*(Art. L. 118-3 du code du travail)*

La loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail, dispose dans son article 4 qu'une partie de la fraction de taxe d'apprentissage réservée à l'apprentissage, fixée par le conseil régional entre 25 et 50 %, doit être réservée au développement de l'apprentissage dans la région.

Cette disposition, justifiée par le double souci d'adapter les formations aux besoins régionaux (ce qui laisse aux entreprises implantées dans les régions la possibilité d'effectuer dans ce cadre, des dépenses pour la formation de leurs propres apprentis) et de donner aux régions les moyens d'une politique dont elles ont la charge, occasionne néanmoins des difficultés pour le financement des centres de formation d'apprentis à caractère national ou interrégional, qui se trouvent ainsi privés d'une partie de leurs ressources.

Il est donc proposé un assouplissement à cette mesure : l'article adopté par l'Assemblée nationale dispose que la part non comprise dans le "quota régional" peut être supérieure à ce qu'elle devrait être si le quota régional était appliqué : autrement dit cette part pourra "mordre" sur le quota apprentissage, quel qu'en soit le taux.

Pour votre commission, qui n'est pas opposée au principe d'un financement des centres nationaux par la région, le dispositif retenu retire une grande partie de sa raison d'être à la disposition adoptée en juillet dernier, puisqu'aucune limite n'est fixée à cet empiètement et que le conseil régional sera dépossédé d'une part, qui pourrait dans certains cas être importante, de ses moyens. Certes actuellement la disposition ne concernerait qu'un peu plus de 20 000 apprentis sur un total de 120 000, mais rien ne permet d'assurer que les centres ou établissements bénéficiaires de cette dérogation ne se multiplieront pas.

Il semble donc raisonnable de laisser au conseil régional la maîtrise de ce dispositif en lui ouvrant la possibilité d'affecter aux établissements mentionnés à cet article une partie du quota régional : en seraient ainsi bénéficiaires les organismes gestionnaires de CFA à recrutement national, les CFA à vocation interrégionale dont la liste est fixée par arrêté des ministres concernés, certaines écoles

d'enseignement technique et professionnel et certains centres de formation du secteur des banques.

Votre commission vous propose un amendement en ce sens et vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

*Art. 21 (nouveau)*

**Reclassement ou licenciement d'un salarié devenu physiquement inapte à son emploi**

*(Art. L. 122-32-5 et L. 122-24-4 nouveau du code du travail)*

Cet article concerne les salariés reconnus physiquement inaptes à reprendre l'emploi qu'ils occupaient, à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnels ou non.

L'article L. 122-32-5, qui ne concerne que les accidents et les maladies professionnels, prévoit soit le reclassement du salarié dans l'entreprise, dans un autre poste, éventuellement adapté à ses possibilités, soit son licenciement par l'employeur ; dans ce cas, ce dernier doit justifier qu'il ne peut le reclasser ou que le salarié a opposé un refus à ses propositions de reclassement.

Or il arrive que le salarié ne soit ni reclassé ni licencié : il se trouve alors sans ressources puisqu'il ne reçoit plus ni prestations sociales, ni allocations de chômage, ni salaire. Cet article vise donc à faire en sorte que l'employeur prenne une décision, reclassement ou licenciement, en cas d'inaptitude physique, que celle-ci ait une cause professionnelle ou qu'elle soit due à une maladie ou à un accident.

Cette disposition mérite l'approbation de votre commission : elle évite de laisser un salarié dans l'incertitude de son sort et sans ressources, d'autant qu'une éventuelle démission pourrait le priver des allocations de chômage. En créant une sorte d'astreinte liquidée au profit du salarié, le texte pousse l'entreprise à prendre une décision. Elle dispose d'un mois pour le faire.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 22 (nouveau)*

**Révision des conventions et accords collectifs**

*(Art. L. 132-7 du code du travail)*

L'article L. 132-7 du code du travail dispose que la convention ou l'accord collectif de travail prévoit dans quelle forme et à quelle époque il pourra être renouvelé. Les dispositions du code du travail renvoient donc au droit conventionnel sans poser de principes.

Or dans un arrêt du 20 mars 1992 (dit "arrêt Basirico") l'Assemblée plénière de la Cour de cassation, confirmant un arrêt de sa chambre sociale du 9 mars 1981, a réaffirmé qu'un accord ne peut pas modifier une convention collective s'il n'est pas l'oeuvre des signataires initiaux et des adhérents ultérieurs, ce qui est une application de l'effet relatif des contrats. En l'occurrence le litige est venu de ce que l'accord supprimait le bénéfice d'un avantage institué par la convention.

Cet arrêt a pour effet de figer les évolutions conventionnelles et de remettre en cause la représentativité des organisations syndicales.

Il convient cependant de rappeler que contrairement au droit contractuel, une seule organisation syndicale représentative peut engager, en signant la convention, vis-à-vis de la partie employeurs, l'ensemble de la partie salariés. L'arrêt de la Cour de cassation aboutit donc à greffer une logique civiliste sur une logique sociale. Les règles prévues pour les accords et conventions initiaux ne sont pas applicables pour les révisions, puisque est désormais posé un principe d'unanimité. Dans ces conditions on se trouve devant deux textes conventionnels concurrents ; les salariés d'après le principe d'ordre public social de l'application du texte conventionnel le plus favorable, pourront prendre les dispositions les plus intéressantes des deux textes et rejeter les éventuelles contreparties. En outre les salariés pourront réclamer l'application rétroactive des avantages supprimés.

Enfin, la renégociation d'un accord requérant désormais l'unanimité des parties signataires, la notion de représentativité perd tous ses effets.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité qu'une solution législative puisse être trouvée. Tel est l'objet de cet article, ainsi que

du suivant, adopté par l'Assemblée nationale sur une initiative du Gouvernement.

La solution retenue par le Gouvernement repose sur le mécanisme suivant :

. seules sont habilitées à signer des avenants les organisations syndicales signataires de la convention ou de l'accord d'origine, ou qui y ont adhéré.

. l'unanimité n'est pas requise : l'avenant se substitue de plein droit aux dispositions modifiées et est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif.

. un droit d'opposition est cependant aménagé pour les avenants qui réduisent ou suppriment des avantages individuels ou collectifs inscrits dans la convention ou l'accord d'origine.

. lorsqu'il s'agit de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, le droit d'opposition est ouvert aux organisations syndicales représentatives non signataires d'un avenant dans un délai de huit jours, selon des modalités similaires à celles qui existent pour les accords dérogatoires de l'article L. 132-26 (avoir recueilli plus de la moitié des voix des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel). Ces organisations n'ont pas nécessairement signé la convention ou l'accord initial. L'opposition est exprimée par écrit et motivée, et est notifiée aux signataires.

. les organisations signataires ou adhérentes d'une convention ou d'un accord de branche, mais non signataires de l'avenant, disposent d'un délai de quinze jours pour y faire opposition, à condition qu'elles soient majoritaires.

Cependant, à leur égard, ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut de procédure expresse prévue dans la convention ou l'accord d'origine.

La conséquence de ces oppositions est la même que celles mentionnées à l'article L. 132-26 ci-dessus. Les textes sont réputés non écrits.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 23*

**Ouverture du droit d'opposition aux avenants conclus antérieurement à la promulgation de la loi**

Cet article vise à fixer le sort des avenants à une convention ou un accord conclus antérieurement à la loi : le droit d'opposition est réouvert dans les délais fixés à l'article 22 ci-dessus, à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. Il n'y a donc pas validation législative des avenants qui n'auraient pas été signés de tous les signataires du texte d'origine.

Certains avenants, sans doute peu nombreux, pourraient donc, au terme de la procédure, être réputés non écrits. Pour votre commission, afin de ne pas remettre en cause des situations qui ont pu durer plusieurs années, il conviendrait de préciser que l'exercice du droit d'opposition ne produit pas d'effet rétroactif. Elle vous propose donc un amendement en ce sens.

Par ailleurs l'article précise que ce dispositif ne préjuge pas des solutions des instances judiciaires en cours.

Enfin, un bilan de la mise en oeuvre de ce droit d'opposition sera présenté à la commission nationale de la négociation collective dans un délai de trois ans.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi modifié.

*Art. 24 (nouveau)*

**Danger grave et imminent sur un chantier du secteur du bâtiment et des travaux publics**

*(Art. L. 231-12 du code du travail)*

L'article 11 de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 avait inséré dans le code du travail un article permettant à l'inspecteur du travail de prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un salarié se trouvant dans une situation où il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositif de nature à éviter les risques d'ensevelissement.

L'inspecteur peut éventuellement prescrire l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

Cette disposition avait été justifiée par l'importance des accidents du travail, souvent mortels, dans ce secteur. Elle avait cependant été vivement critiquée en ce qu'elle permettait à l'inspecteur d'arrêter la partie des travaux en cause. Deux cents interventions de ce type ont été comptabilisées jusqu'à présent.

L'article 24 propose d'étendre cette possibilité d'intervention de l'inspecteur du travail aux contrôleurs du travail.

Pour votre commission, cette extension paraît prématurée, aucune évaluation n'ayant été faite de la mesure récemment adoptée.

Dans l'attente d'une telle évaluation, elle vous propose de **supprimer cette disposition** et vous demande d'adopter un amendement en conséquence.

#### *Art. 25 (nouveau)*

### **Assouplissement des conditions de recours aux contrats de retour à l'emploi**

*(Art. L. 322-4-4 du code du travail)*

La loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et à la lutte contre l'exclusion professionnelle, a prévu que les contrats de retour à l'emploi ne peuvent être conclus que par des établissements ayant procédé à un licenciement économique dans l'année précédant la prise d'effet du contrat de retour à l'emploi.

Cette disposition s'applique quel que soit le poste qui a fait l'objet d'un licenciement économique et quel que soit le poste sur lequel s'effectue le recrutement.

Or il apparaît que cette disposition empêche certaines entreprises qui en auraient l'opportunité de recourir à ce type d'emploi alors qu'aucune dérogation n'est actuellement juridiquement possible.

En effet, de nombreuses entreprises ayant été contraintes de licencier, pourraient néanmoins ouvrir le bénéfice de contrat de

retour à l'emploi pour des postes ou des qualifications sans rapport avec les emplois supprimés.

Les possibilités d'insertion en faveur des chômeurs de longue durée ainsi que des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion en sont réduites d'autant.

Il est donc proposé de modifier le dispositif des contrats de retour à l'emploi en permettant aux établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois (au lieu d'un an) qui suivent ce licenciement, de conclure des contrats de retour à l'emploi.

Cependant, cet article introduit une condition qui n'existait pas dans l'article L. 322-4-4. Par symétrie avec le dispositif relatif aux emplois à temps partiel, il est prévu que cette embauche ne se fasse qu'après autorisation préalable de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui vérifie que l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous contrat à durée déterminée et qu'elle n'a pas pour conséquence un tel licenciement.

Il est également précisé que l'administration dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son accord ou son refus motivé. A défaut de réponse, l'accord est réputé acquis.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

#### *Art. 26 (nouveau)*

#### **Formation des intermittents du spectacle**

*(Division nouvelle et art. L. 954 nouveau du code du travail)*

Cet article crée un nouveau chapitre (IV) dans le titre du livre IX du code du travail, où est inséré un article concernant la contribution des employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle à la formation professionnelle.

Depuis plusieurs mois, à l'occasion de la réforme du régime d'assurance chômage, une concertation a été engagée avec les intermittents du spectacle sur leurs conditions de travail, après inventaire de ces problèmes par M. Jean Marimbert. Quatre groupes de travail se réunissent régulièrement pour débattre de ces conditions depuis le 15 novembre 1992. Bien que ces groupes de travail n'aient pas encore rendu leurs conclusions, il est apparu opportun de

transmettre aux ministères concernés (travail et culture), certaines des propositions adoptées par les participants. Plusieurs d'entre elles, de nature législative, font l'objet, d'après l'exposé des motifs des amendements déposés à l'Assemblée nationale, "d'un large accord, parfois même unanime", au sein de la profession.

Toutefois, les informations parvenues à votre rapporteur laisseraient penser que l'unanimité n'est pas aussi complète qu'il est dit.

Ces dispositions sont justifiées par plusieurs raisons : en partie inspirées des conclusions du Conseil économique et social rendu sur un rapport de M. Robin, relatif "au spectacle vivant en France", elles visent à accompagner les restructurations en cours de mise en oeuvre des professions du spectacle, notamment en tentant de pallier les effets d'un trop grand fractionnement des entreprises, à prendre en compte l'élargissement du marché européen, et à favoriser une meilleure application des règles de droit. Il faut rappeler que le cadre législatif de ces professions a été fixé par l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative au spectacle dont on peut penser qu'elle n'est plus tout à fait adaptée aux conditions actuelles d'exercice de ces professions.

Le secteur du spectacle recourt très largement aux contrats à durée déterminée. Le dispositif de droit commun, qui prévoit une contribution de 0,15 % pour les entreprises de moins de dix salariés, et 1,5 % pour les entreprises de dix salariés et plus (taux 1993), à quoi s'ajoute 1 % au titre du CIF-CDD, s'avère ici inadapté en raison de la multiplication des structures d'employeurs.

Les partenaires sociaux ont proposé de mettre en oeuvre un taux de contribution unique quelle que soit la taille de l'entreprise, pour tout intermittent du spectacle. Pour maintenir un niveau de contribution global équivalant au taux légal de droit commun, cette contribution, dont le montant sera fixé par accord, ne pourra être inférieure à 2 %.

Ce dispositif sera applicable au 1er janvier 1993.

La convention ou l'accord déterminera les pourcentages respectifs réservés au titre du plan de formation et du congé individuel de formation, qui ne devront pas être inférieurs à 0,6 %, et au titre des contrats d'insertion en alternance (03 %), dans le respect des dispositions prévues à l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

*Art. 27 (nouveau)*

**Compatibilité entre la profession d'agent artistique et celle d'entrepreneur de spectacle**

*(Art. L. 762-5 du code du travail)*

Cet article lève partiellement l'incompatibilité datant de 1945 et réaffirmée en 1968 entre la profession d'agent artistique et celle d'entrepreneur de spectacle.

Cette incompatibilité semble d'autant plus inadaptée que la mise en oeuvre du marché unique permet de la tourner.

Telles sont les raisons pour lesquelles les professionnels demandent la levée de cette incompatibilité.

Toutefois, pour éviter que ne se forment des quasi-monopoles d'embauche, cette incompatibilité est maintenue dans le théâtre, le cinéma et l'audio-visuel.

Le deuxième paragraphe vise à réglementer l'activité de l'agent lorsqu'il produit un spectacle vivant dans le cadre de ses activités d'entreprise de spectacle.

Cette disposition entraîne deux modifications : l'une du code du travail, l'autre de l'ordonnance de 1945 sur les spectacles, figurant à l'article 28 ci-dessous.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

*Art. 28 (nouveau)*

**Compatibilité entre la profession d'agent artistique et celle d'entrepreneur de spectacle**

*(Art. 5 de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945)*

Cet article a la même justification que l'article précédent et modifie l'ordonnance de 1945 pour lever partiellement l'incompatibilité entre la profession d'agent artistique et celle d'entrepreneur de spectacle.

**Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.**

**Art. 29**

**Extension du champ de la licence d'entrepreneur de spectacle à certaines associations**

*(Art. 6 de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945)*

Les associations loi de 1901 qui ont pour objet la production de spectacles ne sont pas concernées aujourd'hui par l'ordonnance de 1945, et notamment ne peuvent se voir attribuer de licence d'entrepreneur de spectacles. L'extension du champ de la licence à ces associations est apparue souhaitable, pour égaliser les conditions de concurrence comme pour assurer un meilleur respect du droit social.

Les associations qui n'ont pas pour objet habituel la production de spectacles pourront toujours en organiser de façon occasionnelle sans disposer de licence.

Ces dispositions ont été proposées par l'avis du Conseil économique et social.

**Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.**

**Art. 30 (nouveau)**

**Date de versement de la contribution due par les employeurs occupant moins de dix salariés au titre de la formation professionnelle**

*(Art. L. 952-1 du code du travail)*

L'article L. 952-1 dispose que les contributions versées par l'employeur occupant moins de dix salariés, instituées par la loi n° 91-1305 du 31 décembre 1991 (0,15 % du montant des salaires) sont versées avant le 1er mars suivant l'année au titre de laquelle elles sont dues.

Cependant, les décrets d'application n'étant pas encore parus, il est proposé de reporter la date de ce versement au 1er mai 1993 pour les contributions de l'année 1992.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

*Art. 31 (nouveau)*

**Conditions d'attribution des aides de l'Etat aux entreprises**

Cet article adopté à l'Assemblée nationale sur la proposition du rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, dispose qu'à l'exception des aides affectées à la recherche-développement, l'instruction des dossiers d'aide devra obligatoirement comprendre l'examen de la situation et de l'évolution prévisionnelle de l'emploi dans l'entreprise. Il prévoit également une obligation de consultation du comité d'entreprise dans le cadre de l'examen mentionné à l'article L. 432-4-1.

Si l'on excepte les aides versées par le ministère du travail, dans le cadre du Fonds national de l'emploi par exemple, qui répondent nécessairement aux exigences définies par cet article, on ne voit pas comment pourrait être organisée une telle étude.

Cette disposition, qui manifeste en outre une certaine suspicion à l'égard de l'entreprise (qui pourrait se servir de ces aides pour réduire l'emploi) ne semble guère pouvoir être adoptée en l'état.

Votre commission vous propose donc un amendement de suppression de cet article.

\*

\* \*

Sous réserve des observations et des amendements qu'elle vous a présentés, votre commission vous demande d'adopter le présent projet de loi ainsi modifié.

**TABLEAU COMPARATIF**

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Titre premier	Titre premier	Titre premier	Titre premier
Dispositions relatives au développement du travail à temps partiel	Dispositions relatives au développement du travail à temps partiel	Dispositions relatives au développement du travail à temps partiel	Dispositions relatives au développement du travail à temps partiel
Article premier.	Article premier.	Article premier.	Article premier.
Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	Le deuxième...	Le deuxième...	Le deuxième...
"Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu peut porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.	...par quatre alinéas ainsi rédigés :	...par trois alinéas ainsi rédigés :	...par quatre alinéas ainsi rédigés :
	"Le contrat ...	"Le contrat ...	Alinéa sans modification
	... étendu ou un accord d'entreprise peut déroger à cette limite sans excéder le tiers de cette durée.	... étendu peut porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.	

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p>"Cet accord ou cette convention peut prévoir, à titre exceptionnel, en fonction des caractéristiques de la profession, une répartition d'une partie des heures complémentaires sur l'année. A défaut d'une clause spécifique de la convention ou de l'accord, cette répartition peut être fixée par un accord d'entreprise.</p>	<p>Alinéa supprimé</p>	<p>"Cet accord ou cette convention peut prévoir, à titre exceptionnel, en fonction des caractéristiques de la profession, une répartition d'une partie des heures complémentaires sur l'année. A défaut d'une clause spécifique de la convention ou de l'accord, cette répartition peut être fixée par un accord d'entreprise.</p>
<p>"Cet accord ou cette convention peut également faire varier en-deçà de sept jours et jusqu'à un minimum de soixante-douze heures le délai, prévu au premier alinéa ci-dessus, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié.</p>	<p>"L'accord ou la convention peut...</p>	<p>"Cet accord ou cette convention...</p>	<p>"L'accord ou la convention peut...</p>
	<p>...minimum de trois jours ouvrables le délai,...</p>	<p>...jours ouvrés le délai, ...</p>	<p>...minimum de trois jours ouvrables le délai,...</p>
	<p>...au salarié.</p>	<p>... au salarié.</p>	<p>...au salarié.</p>
<p>"Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit contenir des dispositions définissant les conditions de recours au travail à temps partiel, comporter des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, et préciser les modalités d'organisation de la priorité d'accès des salariés à temps partiel aux emplois à temps complet."</p>	<p>"Pour pouvoir...</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>..doit comporter, outre les conditions définies au deuxième alinéa de l'article L.212-4-5, des garanties...</p>		
	<p>...de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée."</p>		

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
		Art. 2 bis	Art. 2 bis
		La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail est complétée par les mots: ", ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12."	Sans modification
		Art. 2 ter	Art. 2 ter
		I. - Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 432-4-1 du code du travail, après les mots: "durée déterminée," sont insérés les mots: "le nombre de salariés sous contrats de travail à temps partiel."	Sans modification
		II. - En conséquence, dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 432-4-1 du code du travail, le mot: "trois" est remplacé par le mot: "quatre".	
Art. 3.	Art. 3.	Art. 3.	Art. 3.
Il est créé dans le titre II du livre III du code du travail un chapitre II bis intitulé : "Dispositions relatives au travail à temps partiel". Ce chapitre comprend l'article L. 322-12, ainsi rédigé :	Alinéa sans modification	Il est inséré, après le chapitre II du titre II du livre III du code du travail, un chapitre II bis ainsi rédigé :	Alinéa sans modification
		"Chapitre II bis	Division et intitulé
		"Dispositions relatives au travail à temps partiel.	sans modification

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><b>"Art. L. 322-12. -</b> L'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée à temps partiel ouvre droit à un abattement, dont le taux est fixé par décret, sur les cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, à compter de la date d'effet du contrat.</p>	Alinéa sans modification	<p><b>"Art. L. 322-12.-</b> Alinéa sans modification</p>	<p><b>"Art. L. 322-12.-</b> Alinéa sans modification</p>
<p><b>"L'abattement prévu à l'alinéa précédent est également applicable en cas de transformation de contrats à durée indéterminée à temps plein en contrats à durée indéterminée à temps partiel. La transformation doit s'accompagner d'une ou plusieurs embauches sous contrat à durée indéterminée permettant de maintenir le volume des heures de travail prévu aux contrats transformés, sauf si elle est décidée en application d'un plan social élaboré en vertu de l'article L. 321-4-1.</b></p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>"Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail comprise entre dix neuf heures, heures complémentaires non comprises, et trente heures, heures complémentaires comprises.</p>	<p>"Pour...  ...comprises. Cette durée hebdomadaire est calculée en moyenne sur l'année lorsque la convention, l'accord collectif ou l'accord d'entreprise mentionnés à l'article L. 212-4-3 déterminent les conditions d'une répartition annuelle d'une partie des heures complémentaires.</p>	<p>"Pour ...  ...comprises, le contrat ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité au cours de la même journée.</p>	<p>"Pour...  ...comprises. Cette durée hebdomadaire est calculée en moyenne sur l'année lorsque la convention, l'accord collectif ou l'accord d'entreprise mentionnés à l'article L. 212-4-3 déterminent les conditions d'une répartition annuelle d'une partie des heures complémentaires.</p>
<p>"Il doit également être conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail, et :</p>	<p>" Le contrat doit...  ... L. 212-4-3, et :</p>	<p>"Il doit ...  ... L. 212-4-3, et :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>"1°) soit comporter les mentions définies par voie de convention ou d'accord collectif étendu, ou à défaut par accord d'entreprise ;</p>	<p>"1°) soit ...  ...étendu, ou, le cas échéant, par accord d'entreprise ;</p>	<p>"1°) soit ...  ...étendu, ou, à défaut par accord d'entreprise ;</p>	<p>"1°) soit ...  ...étendu, ou, le cas échéant, par accord d'entreprise ;</p>
<p>"2°) soit, en l'absence d'accord, comporter au moins des mentions relatives à l'exercice du droit de priorité d'affectation aux emplois à temps plein vacants ou créés et au principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps plein de même ancienneté et de qualification équivalente, notamment en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.</p>	<p>"2°) soit, en...  ...relatives à la garantie d'une période minimale de travail continu et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours de la même journée, à l'exercice...  ...professionnelle.</p>	<p>"2°) soit, en...  ...travail continu, à l'exercice...  ...professionnelle.</p>	<p>"2°) soit, en...  ...travail continu et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours de la même journée, à l'exercice...  ...professionnelle.</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>"Ces dispositions s'appliquent aux employeurs visés aux articles L. 351-4 et L. 351-12 (3°) et (4°) du code du travail, ainsi qu'aux employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles, à l'exception des particuliers employeurs.</p>	<p>Ces dispositions...  ... L. 351-12 (3° et 4°), ainsi qu'aux...  ... employeurs.</p>	<p>"L'avenant au contrat de travail du salarié dont l'emploi à temps plein est transformé en emploi à temps partiel doit en outre comporter des mentions expresses écrites de la main de l'intéressé, et suivies de sa signature, attestant du caractère volontaire que revêt cette transformation pour le salarié.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa supprimé</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>"Un même salarié ne peut ouvrir droit simultanément au bénéfice de plusieurs abattements prévus au présent article.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>"Le bénéfice de l'abattement est suspendu lorsque la condition prévue au troisième alinéa du présent article n'est plus remplie. Il cesse de plein droit si l'une des autres conditions ci-dessus énoncées n'est plus remplie.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>"L'embauche ne peut ouvrir droit à abattement si elle résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ou si elle a pour conséquence un tel licenciement.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>"L'embauche ne peut pas ouvrir droit à abattement dans les cas suivants :</p> <p>"- lorsqu'elle résulte ... ... partiel ;</p> <p>"- lorsqu'elle a pour ... ... licenciement ;</p>	<p>"L'embauche ne peut ouvrir droit à abattement si elle résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ou si elle a pour conséquence un tel licenciement.</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>"L'employeur qui procède à une embauche répondant aux conditions fixées par les alinéas ci-dessus en fait la déclaration par écrit à l'autorité administrative compétente, dans les trente jours suivant la prise d'effet du contrat ou de l'avenant au contrat.</p>	Alinéa sans modification	<p>"... lorsque le salarié embauché a déjà été occupé par le même employeur dans les trois mois précédant l'embauche, sauf si cette dernière intervient à l'issue d'un contrat à durée déterminée conclu entre l'employeur et ce salarié.</p>	Alinéa supprimé
		<p>"L'employeur qui procède à une embauche et prétend au bénéfice de l'abattement prévu au présent article en fait par écrit la déclaration à l'autorité ...</p>	<p>"L'employeur qui procède à une embauche susceptible d'ouvrir droit au bénéfice ...</p>
		<p>... au contrat. En cas de non-conformité de ce dernier aux conditions fixées par les articles L. 212-4-2 et suivants et aux alinéas ci-dessus, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la déclaration pour en prévenir l'em-</p>	<p>...non-conformité aux conditions fixées par les alinéas ci-dessus ...</p>
		<p>ployeur. Si dans un délai de quinze jours à compter de cette information, l'employeur n'a pas adressé une nouvelle déclaration, l'autorité administrative compétente informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales afin que le bénéfice de l'abattement ne soit pas applicable à l'embauche ou à la transformation d'emploi en cause. Il en est de même lorsque l'une des conditions posées au présent article n'est pas remplie.</p>	<p>...délai d'un mois à compter...</p>
			...en cause.

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>"L'employeur qui a procédé à un licenciement économique au cours des six mois précédant une embauche susceptible d'ouvrir droit à l'abattement prévu au premier alinéa ne peut bénéficier de ce dernier qu'après accord préalable de l'autorité administrative compétente, qui dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître soit cet accord, soit son refus motivé. A défaut de réponse notifiée à l'employeur dans le délai précité, l'accord est réputé acquis.</p>	Alinéa sans modification	L'employeur ...	L'employeur ...
<p>"Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.</p>	Alinéa sans modification	<p>... d'un mois renouvelable une fois pour faire ...</p> <p>...acquis.</p>	<p>... d'un mois pour faire...</p> <p>...acquis.</p>
<p>"Trois ans après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport d'évaluation des effets de ces dispositions."</p>	<p>"Trois ans après la promulgation de la loi n° du relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage, le Gouvernement...</p> <p>... dispositions."</p>	Alinéa supprimé	Suppression maintenue

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Art. 4.	Art. 4.	Art. 4.	Art. 4.
<p>Les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail sont applicables à compter du 1er septembre 1992 aux contrats à durée indéterminée à temps partiel et aux avenants ayant pris effet à compter de cette date. Pour ces contrats et avenants, le délai de trente jours fixé par le neuvième alinéa dudit article court à compter de la date de publication du décret prévu pour l'application dudit article.</p>	<p>Les dispositions ...</p> <p>... fixé par le onzième alinéa...</p>	<p>Les dispositions ...</p> <p>... fixé par le quinzième alinéa...</p>	<p>Les dispositions ...</p> <p>... fixé par le onzième alinéa...</p>
	<p>... article.</p> <p>Toutefois, les dispositions relatives aux embauches accompagnant les transformations de contrats mentionnées à l'article L. 322-12 du code du travail ne s'appliquent pas aux avenants conclus avant la promulgation de la présente loi.</p>	<p>... article.</p> <p><b>Alinéa supprimé</b></p>	<p>... article.</p> <p><i>Toutefois, les dispositions relatives aux embauches accompagnant les transformations de contrats mentionnées à l'article L. 322-12 du code du travail ne s'appliquent pas aux avenants conclus avant la promulgation de la présente loi.</i></p>
		Art. 4 bis	Art. 4 bis
		<p>Il est inséré, dans la section première du chapitre II du titre premier du livre II du code du travail, après l'article L. 212-1, un article L. 212-1-1 ainsi rédigé:</p>	<p><b>Alinéa sans modification</b></p>

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté  
par le Sénat  
en première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

"Art. L. 212-1-1. - En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utile."

"Art. L. 212-1-1. - En...

...le salarié."

**Art 4 ter**

**Art. 4 ter**

Dans un délai de trois ans suivant la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport d'évaluation de l'application des dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail.

**Sans modification**

**Art. 5.  
Conf** orme

**Art. 5 bis A**

**Art. 5 bis A**

Dans un délai de trois ans suivant la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport d'évaluation de l'application des dispositions de l'article L. 322-4 (3°) du code du travail.

**Sans modification**

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	Art. 5 bis	Art. 5 bis	Art. 5 bis
	I. - A l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 13° ainsi rédigé :	Supprimé	Sans modification
	"13°. les bénéficiaires d'une convention de préretraite progressive, pendant l'exercice de leurs missions de tutorat hors temps de travail en application de l'article L. 322-4 du code du travail."		
	II. - Au dernier alinéa de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, les références : "11° et 12°" sont remplacées par les références : "11°, 12° et 13°".		
Titre II	Titre II	Titre II	Titre II
Dispositions relatives à l'assurance chômage	Dispositions relatives à l'assurance chômage	Dispositions relatives à l'assurance chômage	Dispositions relatives à l'assurance chômage
	Art. Conf	6 à 7 formes	
Art. 8.	Art. 8.	Art. 8.	Art. 8.
Il est inséré dans le chapitre premier du titre V du livre III du code du travail un article L. 351-3-1 ainsi rédigé :	I. - Il est...	I. - Non modifié	I. - Non modifié
	...ainsi rédigé :		

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>"Art. L. 351-3-1. - L'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond. Toutefois, l'assiette des contributions peut être forfaitaire pour les catégories de salariés pour lesquelles est ou peut être retenue une assiette forfaitaire de cotisations dans un régime de base de sécurité sociale.</p>	<p>"Art. L. 351-3-1. - L'allocation...</p>	<p>...lesquelles les cotisations à un régime de base de sécurité sociale sont ou peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.</p>	
<p>" L' a l l o c a t i o n d'assurance peut être également financée par des contributions forfaitaires à la charge des employeurs à l'occasion de la fin d'un contrat de travail dont la durée permet l'ouverture du droit à l'allocation.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		
<p>"Les contributions forfaitaires visées à l'alinéa précédent ne sont toutefois pas applicables :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		
<p>"a) aux contrats conclus en application des articles L. 115-1 et L. 322-4-7 et du chapitre premier du titre VIII du livre IX du présent code ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		
<p>"b) aux contrats conclus par une personne physique pour un service rendu à son domicile ou pour l'emploi d'un assistant maternel ou d'une assistante maternelle agréé.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		
<p>"Les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime."</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p>II. - Les deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas du texte proposé par le paragraphe I du présent article pour l'article L. 351-3-1 du code du travail sont supprimés à compter du 1er janvier 1993.</p>	<p>II. - Supprimé</p>	<p>II. - Les deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas du texte proposé par le paragraphe I du présent article pour l'article L. 351-3-1 du code du travail sont supprimés à compter du 1er janvier 1993.</p>
		<p>Art. 8 bis</p>	<p>Art. 8 bis</p>
		<p>Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée:</p>	<p>Sans modification</p>
		<p>"Dans les mêmes conditions, lorsque le licenciement est jugé comme ne résultant pas d'une faute grave ou lourde, une copie du jugement est transmise à ces organismes."</p>	
	<p>Art. Conf 9. à 10 bis</p>		
<p>Titre III</p>	<p>Titre III</p>	<p>Titre III</p>	<p>Titre III</p>
<p>Dispositions relatives à la lutte contre le travail clandestin</p>	<p>Dispositions relatives à la lutte contre le travail clandestin</p>	<p>Dispositions relatives à la lutte contre le travail clandestin</p>	<p>Dispositions relatives à la lutte contre le travail clandestin</p>
<p>Art. 11.</p>	<p>Art. 11.</p>	<p>Art. 11.</p>	<p>Art. 11.</p>
<p>A compter du 1er janvier 1993, le quatrième alinéa de l'article L. 320 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>A compter du 1er janvier 1993, les troisième, quatrième et cinquième alinéas de... ...travail sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Les quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 320 du code du travail sont ainsi rédigés:</p>	<p>Sans modification</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>"Avant le 31 décembre 1993, la mise en application de la disposition ci-dessus sera étendue à l'ensemble des départements français, dans les organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale des salariés, selon des modalités et un calendrier progressif qui seront déterminés par décret en Conseil d'Etat."</p>	<p>"Elle sera progressivement étendue avant le 31 décembre 1993 à l'ensemble des départements français, selon des modalités et un calendrier déterminés par décret en Conseil d'Etat."</p> <p>"Un bilan de cette déclaration sera présenté au Parlement avant le 30 juin 1994 pour déterminer d'éventuels aménagements."</p>	<p>"A compter du 1er janvier 1993, la mise en application de cette obligation est étendue à l'ensemble des départements français dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat."</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
		<p><b>TITRE IV</b></p>	<p><b>TITRE IV</b></p>
		<p><b>Dispositions relatives aux mesures d'exonération de cotisations sociales</b></p>	<p><b>Dispositions relatives aux mesures d'exonération de cotisations sociales</b></p>
	<p>Art. 12 et 13</p>		
	<p>Conformes</p>		
		<p><b>TITRE V</b></p>	<p><b>Division et intitulé</b></p>
		<p><b>Dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles</b></p>	<p><b>supprimés</b></p>
		<p>Art. 14</p>	<p>Art. 14</p>
		<p>I. - Il est inséré, au chapitre premier du titre II du livre premier du code du travail, un article L. 120-2 ainsi rédigé :</p>	<p><b>Supprimé</b></p>
		<p>"Art. L. 120-2.- Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché."</p>	

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

II. - Il est rétabli, au chapitre premier du titre II du livre premier du code du travail, un article L.121-6 ainsi rédigé :

*"Art. L. 121-6. - Les informations demandées, sous quelle que forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.*

*"Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi".*

III. - A l'article L.900-4-1 du code du travail, après la première phrase du premier alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées: "Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L.900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi."

IV. - Il est inséré, au livre IX du code du travail, un article L.900-6 ainsi rédigé :

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

*"Art L.900-6. - Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.*

*"Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation. Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi".*

**Art. 15.**

Il est inséré, au chapitre premier du titre II du livre premier du code du travail, deux articles L.121-7 et L. 121-8 ainsi rédigés :

*"Art. L. 121-7. - Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Le salarié est informé de la même manière des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à son égard. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels.*

*"Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie".*

**Art. 15.**

**Supprimé**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

*"Art. L. 121-8. -*  
Aucune information  
concernant personnel-  
lement un salarié ou un  
candidat à un emploi ne  
peut être collectée par un  
dispositif qui n'a pas été  
porté à la connaissance du  
salarié ou du candidat à  
un emploi."

**Art. 16**

L'article L. 122-45 du  
code du travail est ainsi  
rédigé :

*"Art. L. 122-45. -*  
Aucune personne ne peut  
être écartée d'une  
procédure de recrutement,  
aucun salarié ne peut être  
sanctionné ou licencié en  
raison de son origine, de  
son sexe, de ses moeurs, de  
sa situation de famille, de  
son appartenance à une  
ethnie, une nation ou une  
race, de ses opinions  
politiques, de ses activités  
syndicales ou mutualistes,  
de ses convictions  
religieuses ou, sauf  
inaptitude constatée par  
le médecin du travail  
dans le cadre du titre IV  
du livre II du présent code,  
en raison de son état de  
santé ou de son handicap.

"Aucun salarié ne  
peut être sanctionné ou  
licencié en raison de  
l'exercice normal du droit  
de grève.

"Toute disposition ou  
tout acte contraire à  
l'égard d'un salarié est nul  
de plein droit".

*"Art. L. 121-8. -Sans  
préjudice des dispositions  
législatives protégeant les  
secrets militaires ou  
industriels, aucune...*

*...porté à sa connais-  
sance."*

**Art. 16**

**Supprimé**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**Art. 17**

Il est inséré, au chapitre II du titre III du livre IV du code du travail, un article L. 432-2-1 ainsi rédigé :

"Art. L. 432-2-1. - Le comité d'entreprise est informé sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de ceux-ci.

"Il est aussi informé sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

"Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés".

**Art. 18.**

Il est inséré, au chapitre II du titre II du livre IV du code du travail, un article L. 422-1-1 ainsi rédigé :

**Art. 17**

**Supprimé**

**Art. 18.**

**Supprimé**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**"Art. L. 422-1-1. - Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.**

**"L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.**

**"En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes qui statue sur les formes applicables au référé.**

**"Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor".**

**TITRE VI**

**DISPOSITIONS  
DIVERSES**

**Art. 19**

**TITRE VI**

**DISPOSITIONS  
DIVERSES**

**Art. 19**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**Sans modification**

Le IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) est complété par un alinéa ainsi rédigé:

"3° Pour tout ou partie des fonds qu'ils recueillent dans les conditions prévues au I ci-dessus, à la prise en charge de dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions, selon des modalités arrêtées dans le cadre de la négociation de branche prévue à l'article L. 933-2 du code du travail et sous réserve d'un accord, au niveau de la branche, entre les organisations professionnelles et syndicales, prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds."

Art. 20.

Art. 20.

Il est inséré, après le troisième alinéa de l'article L. 118-3 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé:

Alinéa sans modification

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

"Toutefois, la part réservée au développement de l'apprentissage en dehors de la région peut être supérieure au maximum fixé selon les règles définies à l'alinéa précédent lorsque la totalité des versements correspondant à cette part est affectée à des organismes gestionnaires de centres formation apprentis à recrutement national visés à l'article L. 116-2, des centres formation apprentis à vocation interrégionale visés à l'article R. 116-14

selon des modalités fixées par arrêté des Ministres concernés, à des écoles d'enseignement technologique et professionnel visées à l'article L. 118-2-1 ou aux centres de formation du secteur des banques et des assurances visés à l'article L. 118-3-1."

**Art. 21**

I - Le premier alinéa de l'article L. 122-32-5 du code du travail est complété par deux phrases ainsi rédigées :

*"Toutefois, le conseil régional peut décider qu'une partie de la part de la fraction de taxe d'apprentissage réservée à la région pourra être affectée..."*

*... L. 118-3-1."*

**Art. 21**

**Sans modification**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

"Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai de un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail."

II. - Il est inséré, après la section IV-1 du chapitre II du titre II du livre premier du code du travail une section IV-2 ainsi rédigée :

**"Section IV-2  
"Règles particulières  
aux salariés devenus  
physiquement inaptes  
à leur emploi.**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**"Art. L. 122-24-4.- A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.**

**"Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai de un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.**

**"Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail."**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**Art. 22.**

**Art. 22.**

L'article L. 132-7 du code du travail est complété par neuf alinéas ainsi rédigés :

**Sans modification**

"Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du présent code sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

"Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par les I à III du présent article, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés visées à l'alinéa précédent, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du présent code, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**"I. - Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées aux II et III ci-après sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent."**

**"II. - Une ou des organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 peuvent, lorsqu'el-les ne sont pas signataires d'un avenant portant révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, s'opposer dans un délai de huit jours à compter de la signature de cet avenant, à l'entrée en vigueur de ce texte, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel."**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

"III. - Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L.132-2, signataires ou adhérentes d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention ou de cet accord, dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la convention de branche ou à l'accord professionnel ou interprofessionnel n'est prise en compte que si cette adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

"L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales ainsi définies.

"Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables qu'à défaut de stipulations différentes concernant la révision des conventions et accords conclues par l'ensemble des organisations représentatives liées par ces conventions et accords."

"IV. - L'opposition est exprimée par écrit et motivée. elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

"Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits. Les avenants visés aux II et III du présent article ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition".

**Art. 23**

Le droit d'opposition prévu à l'article L. 132-7 du code du travail s'applique à tous les avenants portant révision de conventions et d'accords collectifs et conclus antérieurement à la présente loi, à compter de sa date d'entrée en vigueur et dans les délais fixés à cet article.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne préjugent pas de la solution des instances judiciaires en cours de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Le Gouvernement soumettra à la commission nationale de la négociation collective un bilan d'application de l'article L. 132-7 du code du travail afin d'en apprécier les incidences sur la vie conventionnelle, dans un délai de trois ans suivant la mise en vigueur de la présente loi.

**Art. 23**

Le droit ...

*... article. Toutefois, l'exercice de ce droit d'opposition ne peut produire d'effet rétroactif.*

**Alinéa sans modification**

**Alinéa sans modification**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**Art. 24**

Dans le premier alinéa de l'article L. 231-12 du code du travail, après les mots: "l'inspecteur du travail", sont insérés les mots: "ou le contrôleur du travail".

**Art. 24**

**Supprimé**

**Art. 25**

La deuxième phrase de l'article L. 322-4-4 du code du travail est remplacée par trois phrases ainsi rédigées:

"Les contrats de retour à l'emploi ne peuvent être conclus par des établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat de retour à l'emploi, qu'après autorisation préalable de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui vérifie que l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, ou qu'elle n'a pas pour conséquence un tel licenciement. L'administration dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître soit son accord, soit son refus motivé. A défaut de réponse notifiée à l'employeur dans le délai précité, l'accord est réputé acquis."

**Art. 25**

**Sans modification**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**Art. 26.**

**Art. 26**

Le titre V du livre IX du code du travail est complété, après l'article L. 953-3, par un chapitre IV ainsi rédigé:

**Sans modification**

**"CHAPITRE IV**

**"De la contribution des employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle.**

**"Art. L. 954. - Par dérogation aux articles L. 931-20, premier alinéa, L. 951-1, premier et deuxième alinéas, et L. 952-1, premier alinéa, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audio-visuel et de la production cinématographique, pour**

**lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre des salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

"A partir du 1er janvier 1993, le pourcentage ne peut être inférieur à 2 % du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

"La convention ou l'accord mentionné au premier alinéa du présent article, qui détermine la répartition de cette contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et des contrats d'insertion en alternance, ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de:

"1°) 0,6 %, au titre de congé individuel de formation, des salaires de l'année de référence;

"2°) 0,6 %, au titre du plan de formation, des salaires de l'année de référence;

"3°) 0,3 %, au titre des contrats d'insertion en alternance, du montant des salaires versés par les employeurs assujettis au II de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984)."

Art. 27.

L'article L. 762-5 du code du travail est ainsi modifié:

Art. 27.

Sans modification

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

I. - Au deuxième alinéa, les mots: "entrepreneur de spectacles, directeur ou directeur artistique d'une entreprise de spectacles" sont remplacés par les mots: "directeur d'un théâtre fixe".

II. - Il est ajouté un dernier alinéa ainsi rédigé:

"Sous réserve du respect des dispositions du premier et deuxième alinéas du présent article, un agent artistique, lorsqu'il est titulaire d'une licence d'exploitation d'entreprise de spectacles, peut produire un spectacle vivant. Dans ce cas, il ne peut percevoir une commission quelconque sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle."

Art. 28.

Au e) de l'article 5 de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, après les mots: "temporaire ou définitive" sont insérés les mots: "pour la catégorie -autres théâtres fixes- visée au 2° de l'article premier".

Art. 29.

L'article 6 de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés:

Art. 28.

**Sans modification**

Art. 29.

**Sans modification**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
le Sénat en  
première lecture**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

"Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent aux associations qui ont pour activité habituelle la production de spectacles.

"Les conditions exigées aux articles 4 et 5 de la présente ordonnance doivent être remplies, pour ces associations, par le président ou un responsable désigné par le conseil d'administration de l'association."

Art. 30.

Le deuxième alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée: "Toutefois, au titre de la première année d'application de cette obligation, le versement est effectué avant le 1er mai 1993."

Art. 31

Pour toute attribution d'une aide de l'Etat à une entreprise, sauf lorsqu'il s'agit d'aide à la recherche-développement, l'instruction devra obligatoirement comprendre l'examen de la situation et de l'évolution prévisionnelle de l'emploi dans cette entreprise.

Dans le cadre de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L. 432-4 1 du code du travail, le comité d'entreprise est informé de ces aides et de leur incidence sur la situation de l'emploi.

Art. 30.

**Sans modification**

Art. 31

**Supprimé**

## **A N N E X E S**

**Travaux du service des Affaires européennes  
(Division des Etudes de législation comparée)**

## LES DROITS INDIVIDUELS DU CANDIDAT

### A L'EMPLOI

#### NOTE DE SYNTHESE

Les réflexions actuellement menées sur le respect des droits de la personne lors des opérations de recrutement dans le secteur privé, peuvent être regroupées autour de trois grandes questions.

- Dans quelles limites l'employeur est-il autorisé à prendre des renseignements sur un candidat ?

- Le candidat à l'emploi est-il protégé contre les discriminations ?

- Par qui sont réglés les litiges qui naissent à l'occasion du recrutement ?

Reflets de la culture nationale, les procédures de recrutement et les règles qui les encadrent sont très différentes d'un pays à l'autre.

Il a donc paru intéressant d'examiner comment étaient protégés les droits du candidat à l'emploi dans cinq pays européens qui ont choisi des instruments juridiques divers pour aboutir peu ou prou au même résultat, ainsi qu'aux Etats-Unis.

\* \*

\*

### I - LES INSTRUMENTS JURIDIQUES DE PROTECTION DES DROITS INDIVIDUELS DU CANDIDAT À L'EMPLOI

Si l'on excepte le problème particulier de la protection contre les discriminations, garantie dans tous les pays sous revue par des dispositions législatives, les six pays étudiés ont choisi des instruments juridiques très différents pour assurer la protection des droits individuels du candidat à l'emploi.

En Allemagne, c'est la jurisprudence qui fixe les droits du candidat à l'emploi.

En Belgique, une convention collective interprofessionnelle signée en 1983 détermine "les règles concernant le recrutement et la sélection des salariés".

En Italie, la loi de 1970 sur le statut des travailleurs réserve son titre premier à la "protection de la liberté et de la dignité des travailleurs".

Aux Pays-Bas, les syndicats se sont mis d'accord sur des recommandations et l'association des consultants en gestion de personnel a élaboré un code de bonne conduite très précis.

Il en va de même au Royaume-Uni où l'essentiel de la protection est assuré par des codes de bonne conduite. Certains d'entre eux interprètent en outre de manière très détaillée les trois lois qui prohibent respectivement les discriminations sexuelles, raciales et syndicales.

Aux États-Unis, les droits du candidat à l'emploi s'identifient presque totalement à la lutte contre les discriminations raciales et sexuelles et la limitation du droit à renseignement de l'employeur apparaît comme une conséquence de cette politique.

## II - LE DROIT A RENSEIGNEMENT DE L'EMPLOYEUR

### **A - Le respect de la vie privée**

#### **1) Dans les pays européens**

Dans les cinq pays étudiés, ce droit est limité aux éléments strictement nécessaires à l'appréciation de l'aptitude professionnelle.

Cependant, des atténuations à ce principe peuvent être justifiées par la nature du poste. Ainsi, dans le cas de postes de haut niveau ou d'autres fonctions pour lesquelles une absolue confiance est nécessaire, l'employeur peut être amené à se renseigner sur certains aspects de la vie privée du candidat.

De façon générale toutefois, les enquêtes sur les opinions et sur la vie privée ne sont pas admises.

Il convient par ailleurs de noter qu'en Allemagne et au Royaume-Uni, les lois tendant à faciliter la réinsertion des anciens délinquants interdisent explicitement à l'employeur de se renseigner sur les antécédents judiciaires d'un candidat.

Dans la pratique, les méthodes de sélection utilisées mettent l'accent sur les facteurs purement professionnels (curriculum vitae, entretiens, questionnaires, références des employeurs précédents..). En Allemagne et au Royaume-Uni, on utilise aussi assez fréquemment les exercices de mise en situation. Dans presque tous les pays européens, la graphologie est inconnue comme moyen de sélection. Seule la Belgique y recourt parfois. Quant aux techniques ésotériques comme l'astrologie et la numérologie, elle ne sont jamais employées.

## **2) Aux Etats-Unis**

Aux Etats-Unis en revanche, l'employeur dispose dans la plupart des Etats d'un droit à renseignement très large.

Il peut par exemple soumettre le candidat à l'emploi dont il souhaite vérifier l'honnêteté à un détecteur de mensonge. Il peut aussi faire pratiquer des examens médicaux destinés à mettre en évidence l'absorption régulière de drogue.

Cependant, le droit à renseignement est indirectement limité par les dispositions réprimant la discrimination : la jurisprudence interdit en effet à un employeur de poser des questions qui ne sont pas discriminatoires en elles-mêmes mais dont les résultats peuvent l'être. Ainsi, l'employeur ne peut interroger un candidat de race noire sur son niveau d'endettement car celui-ci présente une corrélation manifeste avec l'origine ethnique.

### **B - Le traitement confidentiel des données**

Tous les pays européens étudiés, sauf l'Italie, disposent de législations relatives à la protection des données personnelles.

Comme tout citoyen, le candidat à l'emploi bénéficie donc de leurs dispositions protectrices : en principe, les données obtenues par l'employeur dans la perspective d'un recrutement n'ont ni à être transmises à des tiers, ni à être conservées au-delà de ce qui est nécessaire, c'est-à-dire après que l'emploi en question a été pourvu.

Il semblerait toutefois que ces prescriptions soient difficiles à observer. En effet, la convention allemande signée entre le ministère fédéral du travail et deux fédérations professionnelles représentant les employeurs et les conseils en recrutement prévoyait dans sa première version l'interdiction pour les conseils en recrutement de tenir un fichier de candidats et de conserver des documents communiqués par eux après la fin de vacance des emplois. Dans sa version de 1990, la convention abandonne cette interdiction

en mentionnant explicitement les difficultés d'application de cette disposition.

En outre, au Royaume-Uni, la loi sur la protection des données ne concerne pas les fichiers manuels.

### **III - LA PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Tous les pays sous revue ont voté des lois interdisant les discriminations sexuelles à l'embauche.

Les discriminations fondées sur l'appartenance syndicale ou raciale ou sur d'autres critères ne sont pas explicitement réprimées en Allemagne. Elles le sont dans les autres pays européens ainsi qu'aux Etats-Unis.

Les pays les plus préoccupés par la lutte contre les discriminations sont le Royaume-Uni et les Etats-Unis : des lois ont été votées, des codes de bonne conduite interprétant ces lois ont été rédigés et les tribunaux ont eu l'occasion de développer une abondante jurisprudence. Celle-ci condamne aussi bien les discriminations directes que les discriminations indirectes, ce qui amène les employeurs à beaucoup de prudence dans la rédaction des petites annonces et lors des entretiens de sélection.

### **IV - LE REGLEMENT DES LITIGES NES A L'OCCASION DU RECRUTEMENT**

Tous les litiges relatifs à l'application des lois sur la protection des données personnelles sont, dans les pays européens, soumis à une autorité administrative indépendante.

Les autres litiges nés à l'occasion du recrutement relèvent de la compétence du juge civil de droit commun aux Pays-Bas et aux Etats-Unis. Dans les autres pays étudiés, ce contentieux a été rattaché à celui du travail et donc confié aux tribunaux du travail en Allemagne, en Belgique et au Royaume-Uni. En Italie, il est attribué au juge civil dans le cadre d'une procédure propre au droit du travail.

## LES DROITS INDIVIDUELS DU SALARIE

### DANS L'ENTREPRISE

#### NOTE DE SYNTHÈSE

La loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise prévoit que le règlement intérieur *"ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché."*

Dix ans plus tard, le progrès technologique a permis la mise en place, indépendamment du règlement intérieur, de nouveaux instruments de contrôle dans l'entreprise. Il est désormais possible de surveiller l'ensemble du personnel par de nombreux moyens audiovisuels, informatiques et télématiques, et il est permis de se demander si cette loi est toujours adaptée.

Qu'en est-il dans les pays qui présentent un niveau de développement comparable au nôtre ? Comment les droits individuels des salariés dans l'entreprise sont-ils garantis en Allemagne, en Espagne, en Italie, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis ?

\* \*

\*

### I - LES FONDEMENTS JURIDIQUES DE LA PROTECTION DES DROITS DU SALARIE

Parmi les cinq pays étudiés, seuls deux : l'Espagne et l'Italie, ont légiféré sur ce point. Dans les trois autres pays, c'est la jurisprudence qui assure, à des degrés variables, la protection des droits individuels des salariés.

Aux Etats-Unis, quelques Etats ont adopté des dispositions protectrices ponctuelles portant par exemple sur l'utilisation des détecteurs de mensonges mais il n'existe aucune législation fédérale, même limitée. Malgré le quatrième amendement de la Constitution qui garantit *"le droit des citoyens d'être protégés dans leur personne, leur maison, leurs papiers et effets."*, le juge estime le plus souvent que *"les réalités opérationnelles"* de l'entreprise

**l'emportent sur les droits individuels du salarié. Ceux-ci apparaissent donc extrêmement limités.**

**Il en va de même au Royaume-Uni. En effet, si l'on excepte le domaine de la protection des données personnelles où le législateur est intervenu, la question des droits individuels du salarié est essentiellement abordée dans le cadre du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Le juge se prononce éventuellement, en cas de conflit, pour déterminer le caractère "raisonnable" de certaines clauses du contrat de travail ou du règlement intérieur.**

**En Allemagne, la protection des droits individuels du salarié, ponctuelle et limitée à certains aspects de la personne, résulte d'une construction jurisprudentielle. Les tribunaux du travail ont, d'une part, transposé dans l'entreprise la notion de libertés publiques dont jouit tout citoyen et, d'autre part, interprété le devoir d'assistance de l'employeur comme créateur de droits au profit du salarié.**

**En Italie et en Espagne, les lois portant statut des travailleurs, adoptées respectivement en 1970 et en 1980, énumèrent très précisément les droits auxquels tout salarié peut prétendre dans l'entreprise.**

**L'Espagne est le seul des pays étudiés où la loi sur le statut des travailleurs et la jurisprudence qui s'y rapporte, se réfèrent à la Constitution, plus précisément à son article 18 qui garantit à tout citoyen, "le droit à l'honneur, à l'intimité personnelle et familiale et à sa propre image". En effet, la Loi fondamentale allemande et la Constitution italienne affirment aussi les principes de dignité de la personne humaine, de liberté d'expression, de secret de la correspondance et de toutes les autres formes de communication mais les tribunaux du travail ne semblent pas en avoir tiré argument pour développer une jurisprudence favorable aux salariés.**

## II - LES DROITS INDIVIDUELS DU SALARIE DANS L'ENTREPRISE

Pour ce qui concerne la liberté d'expression et d'apparence extérieure, la situation est à peu près la même dans tous les pays étudiés. La liberté d'expression est garantie dès lors qu'elle ne constitue pas un obstacle au bon fonctionnement de l'entreprise. Les prescriptions vestimentaires sont admises quand elles apparaissent raisonnables parce que liées, par exemple, à des questions de sécurité ou à des usages de la profession.

En revanche, la limitation du droit de contrôle de l'employeur est très différente d'un pays à l'autre. A cet égard, l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie assurent aux salariés une meilleure protection de leurs droits individuels car, contrairement au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, elles limitent le pouvoir de contrôle de l'employeur et donnent aux institutions représentatives du personnel des moyens d'intervention.

### **A - La limitation du pouvoir de contrôle de l'employeur**

Elle se traduit essentiellement par la restriction de son droit de surveillance et par la limitation très stricte de toute fouille, corporelle ou autre.

#### 1) Les restrictions du droit de surveillance

En Allemagne, la jurisprudence dénie à l'employeur un droit de contrôle absolu. Certes, elle l'autorise à contrôler le processus de production même si cela lui permet d'exercer une surveillance sur le comportement de ses salariés. En revanche, les tribunaux garantissent à chacun le droit à sa propre image, ce qui exclut tout type de contrôle audiovisuel. De même, s'ils acceptent le contrôle des numéros de téléphone appelés et de la longueur des communications, ils refusent l'enregistrement des conversations elles-mêmes.

En Espagne, l'article 20-3 du statut des travailleurs établit une limite générale aux mesures de contrôle de l'employeur puisque, en tout état de cause, il doit prendre en compte *"dans leur adoption et leur mise en oeuvre, la considération due à la dignité humaine"*. La loi de 1988 relative aux infractions et aux sanctions en matière sociale confirme cette disposition. Elle considère en effet comme infractions très graves, punies d'amendes pouvant atteindre 15 millions de pesetas, *"les actes de l'employeur contraires au respect de l'intimité et de la considération inhérente à la dignité des travailleurs"*. Cependant, la jurisprudence a eu l'occasion de rappeler qu'en aucun cas, le droit à la dignité et à l'intimité du travailleur ne pouvait vider de son sens le devoir de direction de l'employeur.

En Italie, le statut des travailleurs n'autorise pas les personnes étrangères à l'entreprise, affectées à la protection du patrimoine, à surveiller les activités des salariés. Cette fonction ne peut être exercée que par du personnel de l'entreprise dont le nom et les tâches doivent être communiqués aux salariés intéressés. La loi interdit aussi l'utilisation de moyens de contrôle destinés uniquement à la surveillance des travailleurs. Seuls, peuvent être installés des appareils de contrôle de la production permettant un contrôle indirect des travailleurs.

A l'opposé, le pouvoir de contrôle de l'employeur apparaît presque illimité au Royaume-Uni et surtout aux Etats-Unis.

Au Royaume-Uni, en l'absence de prescriptions législatives ou réglementaires, la jurisprudence apprécie, en cas de conflit, le caractère "raisonnable" du contrat et du règlement intérieur qui peuvent contenir des prescriptions très contraignantes pour les salariés.

Aux Etats-Unis, dans la plupart des Etats, l'employeur peut par exemple soumettre son personnel aux détecteurs de mensonge, surveiller ses conversations téléphoniques, faire effectuer des prélèvements médicaux ou des enquêtes relatives à la vie privée.

Dans ces deux pays, cependant, il faut noter que l'interdiction de toute discrimination constitue une limite indirecte au pouvoir de contrôle de l'employeur.

## 2) Les conditions nécessaires à l'exercice des fouilles

En Allemagne, les fouilles doivent être dûment motivées, effectuées de façon aléatoire et ne pas aller au-delà de ce qui est strictement nécessaire. De plus, le conseil d'établissement doit avoir donné son accord.

En Espagne, les fouilles ne peuvent être justifiées que par "la protection du patrimoine de l'entreprise et des autres travailleurs". Elles ne peuvent pas heurter "la dignité et l'intimité du travailleur". Dans la mesure du possible, elles doivent avoir lieu en présence d'un représentant du personnel.

En Italie, la loi prescrit que les fouilles ne peuvent être organisées que si elles sont indispensables à la protection du patrimoine de l'entreprise. Elles doivent s'exercer de manière aléatoire et dans le respect de la dignité. En outre, les représentants syndicaux doivent donner leur accord à l'organisation de ces fouilles.

## **B - La défense des droits individuels par les institutions représentatives du personnel**

### 1) En Allemagne, en Espagne et en Italie, la défense des droits individuels des salariés est organisée par la loi

En Allemagne, la loi sur l'organisation de l'établissement donne au comité d'établissement un droit de codécision dans deux domaines touchant aux droits individuels du salarié :

- "les questions relatives à l'organisation de l'établissement et au comportement des salariés dans l'établissement,

- "l'introduction et l'application de dispositifs techniques destinés au contrôle du comportement ou du rendement des salariés".

Dans ces deux cas, l'employeur perd donc son pouvoir unilatéral de décision et toute mesure prise par lui au mépris de ce droit de codécision est nulle à l'égard du travailleur concerné.

En Espagne, selon la taille de l'entreprise, les délégués du personnel ou le comité d'entreprise expriment *"un avis avant l'exécution par l'employeur des décisions adoptées par lui sur... la mise en oeuvre ou la révision des systèmes d'organisation et de contrôle du travail"* et surveillent l'exécution de toutes les dispositions applicables en matière de travail, en engageant, le cas échéant, *"des actions légales devant l'employeur, les organismes ou les tribunaux compétents"*.

Cette disposition ouvre aux salariés la possibilité de saisir les institutions représentatives du personnel chaque fois qu'ils estiment leurs droits individuels violés.

En Italie, le statut des travailleurs prévoit l'accord des représentants syndicaux pour l'installation des moyens de contrôle de la production susceptibles de permettre aussi de surveiller à distance l'activité des travailleurs. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de quarante salariés du secteur secondaire où s'applique l'accord interconfédéral du 18 avril 1966, les commissions internes ont le pouvoir *"d'intervenir auprès de la Direction pour que soient précisément observées toutes les lois sociales"*. Ni l'accord interconfédéral, ni le statut des travailleurs ne donnent à une des institutions représentatives du personnel un pouvoir général d'intervention dans le domaine des droits individuels.

Dans chacun de ces trois pays, en outre, les institutions représentatives du personnel doivent, soit donner leur accord, soit être représentées lors des opérations de fouille.

Il convient de noter enfin qu'en Espagne, le salarié qui estime que l'un de ses droits personnels a été violé peut saisir le Tribunal constitutionnel dans le cadre d'un recours d'amparo puisque cette faculté est ouverte à tous les citoyens pour les droits fondamentaux énumérés au titre premier de la Constitution.

## 2) Aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, aucune procédure particulière à l'entreprise ne permet au salarié de défendre ses droits individuels

Aux Etats-Unis, le salarié qui souhaite défendre ses droits individuels doit intenter une action en dommages et intérêts devant un tribunal de droit commun.

Au Royaume-Uni, il existe un code de bonne conduite sur la fourniture d'informations aux syndicats. Dans les entreprises qui le respectent, les délégués syndicaux, élus par les seuls salariés syndiqués sont invités à négocier le règlement disciplinaire. Par ailleurs, ils assistent le plus souvent les salariés dans les entretiens disciplinaires.